

**RED
VO
LU
CIÓN** **6.0**

UGT

RESOLUCIONES



**PROGRAMA
DE ACCIÓN**

RED VOLUCIÓN 6.0

ÍNDICE

Indice

OBJETIVO 1: CREAR EMPLEO DE CALIDAD Y RECUPERAR DERECHOS

13

1.1. EMPLEO DE CALIDAD Y DIGNO. EL CENTRO DE NUESTRA POLÍTICA

14

1.1.1. Generar empleo de calidad

15

1.1.2. Por la semana laboral de 32 horas

16

1.1.3. Cambiar la regulación para aumentar la calidad del empleo. Derogar las reformas laborales

17

1.1.4. Por un marco laboral de equilibrio y justicia social

19

1.1.5. Contra la temporalidad del empleo

20

1.1.6. Fomentar y proteger el autoempleo y la economía social desde una perspectiva de progreso

22

1.1.7. Luchar contra el abuso laboral y la economía sumergida

24

1.1.8. Trabajo doméstico y de cuidados: de la precariedad a la igualdad

26

1.1.9. Dignificar la figura de las personas becarias y asegurar su correcto desarrollo formativo

28

1.1.10. Por una inspección de Trabajo y Seguridad que asegure el cumplimiento real de la normativa social

29

1.1.11. Por la inclusión laboral adecuada y estable

31

1.2. EL IMPULSO DE CAMBIOS NORMATIVOS HACIA UN MARCO DE JUSTICIA SOCIAL

32

1.2.1. Por una regulación de la contratación y subcontratación que asegure los derechos de las personas trabajadoras

33

1.2.2. Por una articulación equitativa y razonable de las medidas de reestructuración del ET

35

1.2.3. Una ley de infracciones y sanciones y un código penal del siglo XXI para afrontar la precariedad y el abuso laboral

36

1.2.4. Potenciar el derecho del trabajo en las nuevas formas de organización del trabajo

37

1.2.5. Exigir el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en los convenios o tratados internacionales

40

1.2.6. Las reestructuraciones empresariales como instrumento de adaptación a los cambios económicos, tecnológicos y digitales

41

1.3. LA PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES: UN DERECHO IRRENUNCIABLE	43
1.3.1. Intensificar la lucha contra la siniestralidad laboral	44
1.3.2. Acabar con la infradeclaración de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales	45
1.3.3. Promover medidas que actualicen el catálogo de las enfermedades profesionales y que acaben con la infradeclaración existente	46
1.3.4. Riesgos psicosociales y uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación	47
1.3.5. Dotar de perspectiva de género a la Prevención de Riesgos Laborales	48
1.3.6. Impulsar la creación de la figura de los delegados y delegadas territoriales en Prevención de Riesgos Laborales	49
1.3.7. Hacia un nuevo sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales	50
1.3.8. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral	52
1.3.9. Un nuevo modelo de gestión de las prestaciones por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social	53
1.4. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS: UNA HERRAMIENTA DE TRANSFORMACIÓN Y CAMBIO	55
1.4.1. Ampliar la protección y defender la regulación de la negociación colectiva en la Unión Europea y en España	56
1.4.2. Por el reforzamiento de la negociación colectiva en el marco internacional y europeo	59
1.4.3. Democratizar y potenciar la negociación colectiva en el sector público	60
1.4.4. Reforzar los derechos colectivos y la participación en la empresa	62
1.4.5. Por una Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) con las competencias adecuadas	63
1.4.6. Reforzar los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales para continuar la negociación colectiva	64
1.4.7. UGT, referente de los perfiles profesionales: personal técnico, directivos y cuadros	65
1.5. LA POLÍTICA SALARIAL: UN INSTRUMENTO PARA EL REPARTO DE LA RENTA	67
1.5.1. Aumentar los salarios reales	68
1.5.2. Eliminar discriminaciones salariales	69
1.5.3. Establecer salarios mínimos dignos para reducir las desigualdades	70
1.5.4. Revalorizar el IPREM	71
1.5.5. Recuperar los derechos y mayor transparencia en la Previsión Social Complementaria	72
1.6. UNAS POLÍTICAS DE EMPLEO PARA LAS PERSONAS	74
1.6.1. Las personas desempleadas tienen que ser el centro de las políticas de empleo	75
1.6.2. Por una formación que impulse un modelo económico sostenible y que fomente el empleo	77
1.6.3. Garantizar la protección de todas las personas en situación de desempleo	79
1.6.4. Modernizar los Servicios Públicos de Empleo	81
1.6.5. Formación y mercado de trabajo: hacia una visión integral de la Formación Profesional	83
1.6.6. La formación para el empleo, un derecho de las personas trabajadoras	85

OBJETIVO 2: UNA ECONOMÍA MÁS SOSTENIBLE, EFICIENTE Y EQUITATIVA QUE AFRONTE LA CRISIS MEDIOAMBIENTAL **89**

2.1. UNA POLÍTICA ECONÓMICA CAPAZ DE ASUMIR LOS RETOS DE FUTURO Y CREAR EMPLEO DE CALIDAD **91**

- 2.1.1. Por una industria competitiva y moderna **92**
- 2.1.2. Por un sector de la construcción sostenible **95**
- 2.1.3. I+D+i como garantía de progreso **96**
- 2.1.4. Por una digitalización inclusiva, laboral y socialmente **98**
- 2.1.5. Frenar el taylorismo digital en la organización empresarial **100**
- 2.1.6. Modernizar el sector servicios y la industria del turismo **102**
- 2.1.7. Por una cultura integradora y fuente de empleo y riqueza **104**
- 2.1.8. Mejorar la regulación y supervisión del sistema financiero **105**
- 2.1.9. Las infraestructuras públicas como elemento de cohesión económica y social **107**

2.2. POR UNA POLÍTICA CONSCIENTE DE LOS RETOS MEDIOAMBIENTALES **108**

- 2.2.1. Ante la crisis climática son necesarias medidas inmediatas **109**
- 2.2.2. Transición Justa ante el reto del Cambio Climático **110**
- 2.2.3. La lucha contra la crisis ambiental **112**
- 2.2.4. Por una Economía Circular **113**
- 2.2.5. Por una correcta gestión de los residuos **115**
- 2.2.6. Hacia un transporte sostenible **117**
- 2.2.7. Movilidad sostenible al trabajo **118**
- 2.2.8. Por un uso eficiente y equilibrado del agua **119**
- 2.2.9. Una política energética para la transición ecológica justa **120**
- 2.2.10. Por unas políticas de consumo responsable **122**
- 2.2.11. Por una política de desarrollo rural **123**
- 2.2.12. En defensa de los bosques y lucha contra los incendios forestales **125**
- 2.2.13. El medio ambiente en la empresa. La figura del Delegado/a, los Comités y los Delegados/as Territoriales de Medio Ambiente **126**

OBJETIVO 3: CONSTRUIR UN ESTADO DE BIENESTAR SÓLIDO **131**

3.1. UNOS INGRESOS QUE GARANTICEN EL SOSTENIMIENTO DEL ESTADO DE BIENESTAR **132**

- 3.1.1. Reformar los impuestos para aumentar la recaudación y la progresividad fiscal **133**
- 3.1.2. Situar la lucha contra el fraude fiscal en el centro de la actuación política **135**
- 3.1.3. Promover un suelo de gasto social **136**
- 3.1.4. La financiación de los servicios públicos, clave para proteger el estado de bienestar **137**

3.2. SOLO UNOS SERVICIOS PÚBLICOS ADECUADOS GARANTIZAN LOS DERECHOS DE TODOS Y TODAS	139
3.2.1. Reforzamiento de los derechos constitucionales	140
3.2.2. Más empleo público de calidad y profesional	142
3.2.3. Derecho a una vivienda digna y adecuada de todos los ciudadanos y ciudadanas	143
3.2.4. Conseguir un Pacto por la Sanidad: garantizar la sostenibilidad del sistema y su papel en la cohesión social	146
3.2.5. UGT comprometida con los derechos sociales	148
3.2.6. Defender unos servicios sociales como Pilar de Bienestar	149
3.2.7. Las administraciones públicas que tenemos, las administraciones públicas que queremos	151
3.2.8. Por un modelo energético más social, que frene la pobreza energética	153
3.3. TODAS LAS PERSONAS TIENEN DERECHO A UNA PROTECCIÓN SUFICIENTE	154
3.3.1. Garantizar por ley pensiones suficientes en un sistema público asegurado por el Estado	155
3.3.2. Equilibrar financieramente la Seguridad Social	157
3.3.3. Por una Ley Integral de las Personas Mayores: consolidando sus derechos	159
3.3.4. Poner la tecnología al servicio de nuestras pensiones	160
3.3.5. Erradicar la pobreza: construyendo la justicia social	161
3.3.6. Por un modelo de protección y atención a las situaciones de dependencia más igualitario y cohesionado	163
3.3.7. Garantizar una protección integral a las familias y a la infancia	166
3.4. LA EDUCACIÓN PÚBLICA: UNA GARANTÍA DE IGUALDAD	167
3.4.1. La educación, motor para un desarrollo sostenible y garantía de equidad	168
3.4.2. Por una adecuada financiación de la educación que potencie la igualdad de oportunidades	170
3.4.3. Por una dignificación del trabajo en la Educación	172
3.4.4. Por una educación con perspectiva de género y un modelo educativo firme ante todo tipo de abusos	173
OBJETIVO 4: UNA SOCIEDAD EN IGUALDAD	177
4.1. EL COMPROMISO DE UGT CON LA IGUALDAD	178
4.1.1. Igualdad en las relaciones laborales y en la sociedad	179

4.2. UGT EN LA PRIMERA LÍNEA DEL MOVIMIENTO FEMINISTA	181
4.2.1. Por una UGT feminista	183
4.2.2. Incrementar el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con empleos dignos, estables y seguros	184
4.2.3. Combatir la brecha salarial por razón de sexo y erradicar la discriminación en las retribuciones salariales	185
4.2.4. Incrementar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados	186
4.2.5. Más igualdad en la protección social de las trabajadoras	188
4.2.6. Luchar contra la brecha de género en la economía digital	189
4.2.7. Erradicar la violencia contra las mujeres	190
4.2.8. UGT contra el acoso sexual y/o por razón de sexo	192
4.3. LA IGUALDAD DEBE ALCANZAR A TODAS LAS PERSONAS EN RIESGO DE DISCRIMINACIÓN	193
4.3.1. Para una inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad	194
4.3.2. Los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales desde la acción sindical	197
4.3.3. Desarrollar una estrategia que defienda la integración de las personas con vih y sida	198
4.3.4. Una UGT comprometida con las migraciones	199
4.3.5. Un mundo de migraciones voluntarias o forzadas	200
4.3.6. La libertad de circulación de personas en condiciones de igualdad	202
4.3.7. Una nueva agenda de migraciones para la Unión Europea	203
4.3.8. Migraciones en España	204
4.3.9. Una política migratoria integral	206
4.3.10. UGT defenderá a las víctimas de la vulneración de sus derechos fundamentales y laborales	208
4.3.11. Trabajo y sociedad: libres de rechazo y odio	209
4.4. FAVORECER LA PARTICIPACIÓN DE LAS PERSONAS JÓVENES EN LA SOCIEDAD	210
4.4.1. Por un desarrollo vital de las personas jóvenes	211
4.4.2. Por una acción coordinada en sectores altamente precarizados y elevada presencia juvenil	212

OBJETIVO 5: UNA EUROPA SOCIAL EN UN MUNDO MÁS JUSTO 215

- 5.1. IMPULSAR LA EUROPA DE LOS DERECHOS SOCIALES Y SOLIDARIA 216
- 5.2. POR EL REFORZAMIENTO DEL DIÁLOGO SOCIAL EN EL ÁMBITO EUROPEO 218
- 5.3. POR LA CONSECUCIÓN DE UN CONTRATO SOCIAL RENOVADO PARA EUROPA 220
- 5.4. POR UNA POLÍTICA DE COHESIÓN EUROPEA MEJORADA,
PARA ALCANZAR MAYOR CONVERGENCIA SOCIECONÓMICA Y TERRITORIAL 221
- 5.5. HACIA LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE 223
- 5.6. POR UN VERDADERO COMPROMISO POLÍTICO QUE ASEGURE
UN DESARROLLO SOSTENIBLE SOCIAL, ECONÓMICO Y MEDIOAMBIENTAL 225
- 5.7. MEDITERRÁNEO, ORIENTE MEDIO Y MAGREB 226
- 5.8. POR UNAS NUEVAS POLÍTICAS PÚBLICAS DE COOPERACIÓN 228
- 5.9. POR UNA REVISIÓN DE LAS POLÍTICAS DE COOPERACIÓN DE INICIATIVA PRIVADA 230
- 5.10. LA ACCIÓN EUROPEA E INTERNACIONAL DE UGT 231
- 5.11. AMÉRICA LATINA 232

OBJETIVO 6: MÁS DIÁLOGO Y PARTICIPACIÓN: MÁS DEMOCRACIA 239

- 6.1. IMPULSAR EL DIÁLOGO SOCIAL Y LA PARTICIPACIÓN
INSTITUCIONAL Y POLÍTICA DE UGT EN LA ACCIÓN PÚBLICA 240
- 6.2. POR UN DIÁLOGO SOCIAL QUE SE EXTIENDA
A TODO EL ÁMBITO TERRITORIAL DEL ESTADO 241
- 6.3. POR LA LIBERTAD SINDICAL REAL 242
- 6.4. FORTALECER ALIANZAS SOCIALES PARA AVANZAR
HACIA UNA SOCIEDAD MÁS DEMOCRÁTICA Y JUSTA 243
- 6.5. CONTRA EL ASCENSO DE LA EXTREMA DERECHA Y LOS DISCURSOS FASCISTAS 244
- 6.6. POR UNA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN,
EJE DE UNA ESTRATEGIA SINDICAL PLANIFICADA Y EFICAZ 245

El Sindicato ante la sociedad. El complejo mundo actual obliga a que la mirada del Sindicato sea diversa. La persona trabajadora se define como tal en sus relaciones con el mercado de trabajo, pero también se define como sujeto de intereses y derechos como ciudadana. El Sindicato debe permanecer firme en la defensa y progreso de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en el marco del mercado de trabajo, pero también debe estar atento y activo ante las múltiples cuestiones que afectan al ser humano. Empleo, cambio climático, derechos políticos, educación, política económica, participación ciudadana, transición energética, pobreza, vivienda, sanidad, memoria histórica, etc. Estos son algunos de los ámbitos respecto de los cuales UGT debe tener opinión y también propuestas acordes a su percepción de la realidad. En este programa de acción, se presentan ante la sociedad las propuestas de UGT para hacer frente a los múltiples desafíos ante los que se enfrenta la sociedad, siempre desde la base de un ideario progresista, basado en nuestros irrenunciables principios de justicia social.

Objetivo 1: crear empleo de calidad y recuperar derechos

Objetivo 1:

Crear empleo de calidad y recuperar derechos

Sin duda, uno de los principales problemas de España es la elevada tasa de desempleo, cuya persistencia ha hecho que se convierta en una circunstancia asumida y que apenas genera debate. UGT no se puede resignar a ello porque lo que está en juego es demasiado importante: la construcción de una sociedad justa en la cual la pobreza y la ausencia de igualdad de oportunidades sean notas marginales, episódicas. Sin embargo, no es así y al importante problema del desempleo se suman el de la precariedad laboral y el desequilibrio de un marco normativo que inclina la balanza a favor de la empresa, bajo la falsa premisa de que, a menos derechos, más empleo. Frente a ello, UGT apuesta por el pleno empleo, por una política decidida y efectiva de creación de puestos de trabajo de calidad.

Además, cabe resaltar el papel que están jugando la digitalización y los avances tecnológicos, transformando el mundo del trabajo con una enorme celeridad. De este modo, la persecución de objetivos como el pleno empleo o una sociedad en la que se integran todas las personas debe introducir parámetros hasta ahora no planteados. Esto no puede suponer un retroceso en las condiciones de vida de la gente, al contrario, somos las personas organizadas las que debemos controlar los procesos de robotización y de digitalización para ponerlos al servicio del interés común.

Por otro lado, asistiremos a una grave transformación de los trabajos y de las relaciones laborales. Hay estudios que aseguran que el 80% de los trabajos del futuro no existen a día de hoy. Por tanto, es de imperiosa necesidad acercar el sistema educativo y el mundo del trabajo para adaptar la formación que se recibe a las reales demandas del mercado de trabajo.

Además, debemos perseguir un marco de relaciones laborales que permita alcanzar un equilibrio entre las fuerzas del trabajo y el capital, requisito indispensable para que los márgenes de crecimiento del beneficio de éste no se sustenten sobre el deterioro de las condiciones de trabajo sino sobre su mejora continua.

Por otro lado, la precariedad y el abuso, la mayor parte de las veces constitutivo de fraude laboral, en todas sus formas, es un serio obstáculo para una sociedad solidaria y avanzada frente a lo cual son imprescindibles medidas efectivas que erradiquen estas lacras.

1.1. Empleo de calidad y digno. El centro de nuestra política

Las altas tasas de desempleo no son un hecho incontrovertible que no se pueda revertir. No podemos resignarnos a que cientos de miles de nuestros ciudadanos y ciudadanas se hallen en la pobreza, sin posibilidad de acceder a un empleo digno y sin la protección necesaria para poder cubrir sus necesidades durante los periodos de desamparo. Son necesarias políticas realistas que creen un empleo de calidad, que no se derrumbe al menor atisbo de crisis.

La permisibilidad facilitada por las dos últimas reformas laborales, no han hecho más que propiciar el fraude, el abuso ilegal de la temporalidad, la utilización ilícita de las modalidades contractuales para fines no legalmente previstos, el uso del contrato a tiempo parcial para enmascarar una relación laboral a tiempo completo, así como la aparición de distintas variantes de economía sumergida. Todos ellos son fenómenos a erradicar en una sociedad que pretende ser avanzada y que no solo producen una pérdida de ingresos inadmisibles al tesoro público, sino que también conducen al empobrecimiento a las personas trabajadoras, así como a unos escenarios de competencia desleal para con las empresas cumplidoras de la normativa laboral.

La derogación de las dos últimas reformas laborales, diseñadas como instrumentos de precarización del empleo, se convierte en una prioridad irrenunciable para el movimiento sindical.

Las nuevas realidades tecnológicas, los imparable procesos de digitalización e inteligencia artificial no se pueden convertir en una excusa para el retroceso de los derechos laborales y sociales o la explotación de las personas trabajadoras bajo el subterfugio de la modernidad y la flexibilidad. Sin renunciar ni detener los cambios, es necesario dirigirlos de forma que se afiance el Estado Social y la igualdad de oportunidades. El reparto del trabajo es una apuesta insoslayable en un mundo tecnificado.

En este sentido, la clase empresarial tiene que entender que la forma de mejorar la competitividad de sus empresas es a través de la inversión en I+D+i y no, como hasta ahora vienen haciendo cuando las dificultades económicas aparecen, a través de despidos y ajustes de plantillas y empeorando las condiciones de trabajadores y trabajadoras.

Igualmente, entendemos que nuestra apuesta por el empleo de calidad y digno debe llevarse a cabo desde un prisma territorial. En este sentido, resulta fundamental acabar con las desigualdades existentes entre nuestras Comunidades Autónomas a partir de la inmediata puesta en marcha de medidas tendentes a generar empleo de calidad en aquellas regiones con mayores dificultades históricas para ello de forma que, también en materia de empleo, la cohesión territorial será un principio fundamental inspirador de la misma.

1.1.1. Generar empleo de calidad

La desigual calidad en el empleo se ha constatado, tanto durante la crisis económica como en la recuperación, en varias formas de subempleo (temporal, a tiempo parcial involuntario, a través de falsos autónomos, o con la inclusión de empleos atípicos en el mercado laboral), un fenómeno que la CES recoge en su programa de acción para 2019-2023. De la misma manera, UGT entiende que la calidad del empleo ha perdido posiciones, situándose en el plano político por detrás de la cantidad de empleo de por sí también insuficiente.

UGT demanda cambiar el foco de atención hacia la calidad del empleo, para lo que se exige un empleo con derechos, en términos de contratación y protección social; un empleo inclusivo, sin discriminación y bajo condiciones de igualdad; contratación por tiempo indefinido y a tiempo completo, donde no haya espacio para el empleo informal, los empleos atípicos ni la temporalidad y parcialidad involuntarias; unas remuneraciones justas y responsables; inversión en la formación de las personas a lo largo de la vida; que posibilite el desarrollo de una carrera profesional con garantías y que respete el marco de la negociación colectiva y diálogo continuo con las trabajadoras y los trabajadores.

Ante la situación actual, desde UGT exigimos un giro de las políticas:

- Impulsando políticas fiscales expansivas, que estimulen la demanda y la economía.
- Exigiendo a la administración que los planes de empleo que se desarrollen desde la Administración Pública, sea cual fuere el ámbito, contemplen obligatoriamente medidas de igualdad de género.
- Reforzando la creación de empleo público que, suprimiendo la tasa de reposición, generen empleo neto de calidad en el conjunto de las administraciones públicas.
- Buscando y promoviendo nuevos yacimientos de empleo de calidad; con especial atención a la I+D+i, especialmente en el territorio, como dinamizadores del desarrollo local.
- Diseñando e implementando una política de rentas que frene la devaluación salarial y conceda a los salarios el papel que se merece en nuestra economía.
- Derogando las reformas laborales de 2010 y 2012 y estableciendo medidas efectivas para mejorar la calidad del empleo, penalizando la temporalidad injustificada y todo tipo de fraude laboral.
- Impulsando políticas activas de empleo ajustadas a las necesidades de las personas y las empresas, con recursos suficientes para impulsar su empleabilidad.
- Estableciendo políticas de protección por desempleo que den cobertura a todas las personas en esta situación, eliminando criterios restrictivos de acceso que nada tienen que ver con estar en situación de desempleo.

1.1.2. Por la semana laboral de 32 horas

En 2019 se cumplieron 100 años de la instauración de la jornada de 8 horas en España. Más de un siglo después, apenas se ha reducido el número de horas de trabajo (40 horas semanales de promedio en cómputo anual, 8 horas ordinarias al día). Esta debe ser la gran conquista social del siglo XXI. Por ello, UGT propone la implantación de la semana laboral de 32 horas con un espacio para la formación continua en la empresa, sin reducción salarial y garantizada por ley. Esta actuación viene avalada por razones de:

- **Salud:** hay una estrecha relación entre la organización del tiempo de trabajo y la seguridad y salud, tanto en relación con la mayor probabilidad de sufrir accidentes de trabajo ocasionados por la fatiga derivada de las prolongaciones de jornada, como con la incidencia de los riesgos psicosociales. La reducción del tiempo de trabajo se traduce en menos estrés y agotamiento y en una disminución del riesgo de cometer errores y accidentes. Menos costes para la sanidad.
- **Empleo:**
 - Mayor reparto; se fomenta la contratación adicional. No puede ser compatible con la realización de horas extras ni prolongaciones de jornada.
 - Se reducen las diferencias con el trabajo a tiempo parcial. Efecto positivo en las personas trabajadoras más afectadas por la desigualdad (mujeres, jóvenes).
 - Contribuye a reducir el impacto de género que provoca el hecho de que sean las mujeres quienes suelen reducir su jornada para conciliar, con la correspondiente reducción de ingresos.
- **Medio ambiente:** disminución del consumo de energía. Menos desplazamientos al lugar de trabajo, reducción emisiones de carbono, reducción del impacto ambiental.
- **Productividad:** la productividad no depende sólo del número de horas trabajadas sino de cómo se emplean y de su eficacia y eficiencia y ambas disminuyen en jornadas largas. Es preciso un aprovechamiento más eficiente de los activos. Trabajar en un entorno laboral agradable y con unas condiciones laborales de calidad incrementa la productividad del trabajo y, con ello, la competitividad de las empresas.
- **Reparto equitativo de la riqueza:** Compartir la generada por las nuevas tecnologías para no reducir salario.
- **Formación permanente:** la era digital, así como los diferentes cambios de sistemas productivos a los que nos enfrentamos, requiere un trabajo más cualificado, ello solo se puede conseguir a través de una formación constante y continua.

1.1.3. Cambiar la regulación para aumentar la calidad del empleo. Derogar las reformas laborales

Las reformas laborales impuestas desde 2010, en especial la de 2012, han supuesto la mayor agresión al derecho del trabajo desde la promulgación del Estatuto de los Trabajadores. Alientan la cultura de la temporalidad, facilitan y abaratan los despidos, incrementan la flexibilidad empresarial, extienden la precariedad y recortan y eliminan derechos y garantías de las personas trabajadoras, y generan pobreza y exclusión social, por lo que urge su derogación.

Para impulsar la creación de más empleo y de mayor calidad es necesario:

- Derogar las reformas laborales.
- Reducir la jornada laboral semanal a 32 horas, en línea con las propuestas de la CES sobre reducción colectiva de la jornada laboral semanal sin recortes salariales, para favorecer la contratación de nuevo empleo.
- Recuperar la capacidad normativa de los convenios, el equilibrio en la negociación colectiva y la autonomía de las partes.
- Situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la negociación colectiva y diálogo social.
- Establecer una regulación exhaustiva de la contratación y subcontratación de obras y servicios, con visión de conjunto, que dote de seguridad jurídica a los intervinientes, fije definiciones, determine responsabilidades y garantice los derechos y condiciones de trabajo. A tal fin, es necesario modificar el art. 42 ET y eliminar cualquier posibilidad de cesión ilegal del art. 43 ET.
- Respetar la regla general de contratación indefinida para todas las empresas, incluidas las contratistas y subcontratistas, permitiendo excepcionalmente la contratación temporal causal y restringiendo la de corta duración.
- Establecer criterios en los convenios colectivos que determinen la contratación temporal que, aun siendo justificada, resulta asumible en la empresa.
- Garantizar la subrogación de las personas que trabajan en las contrataciones de la administración mediante acuerdos de materias concretas a nivel general.
- Modificar el marco normativo que regula la contratación temporal en las Administraciones Públicas, para eliminar la temporalidad injustificada, incluyendo garantías de estabilidad y medidas que desincentiven su utilización abusiva (indemnización, conversión de la plaza coyuntural en estructural).

- Limitar y reordenar las bonificaciones a la contratación para que sean eficaces.
- Mejorar la regulación de los contratos a tiempo parcial, eliminando cualquier posibilidad de uso fraudulento, abuso o penalización económica, para que realmente sean una opción voluntaria para trabajadoras y trabajadores.
- Fomentar el contrato fijo-discontinuo en sectores con ciclos estacionales de producción.
- Mejorar su regulación y las condiciones de la cobertura por desempleo durante los períodos de interrupción.
- Universalizar el contrato de relevo.
- Revisar la regulación de los contratos formativos, evitando el uso distorsionado de los contratos en prácticas.
- Establecer un marco claro de derechos para las prácticas no laborales (curriculares).

1.1.4. Por un marco laboral de equilibrio y justicia social

Las sucesivas reformas del mercado de trabajo, de marcado carácter ideológico pese al intento de hacerlas aparecer como medidas de respuesta a la crisis económica, han definido un marco de relaciones laborales desequilibrado, reforzando el poder empresarial en detrimento de la capacidad negociadora de los trabajadores y trabajadoras, lo que ha provocado un empeoramiento generalizado de las condiciones de trabajo y de su retribución que han conducido a la pobreza y la precariedad a un número elevadísimo de trabajadores/as.

La etapa de expansión económica y de los beneficios empresariales no ha venido acompañada de un restablecimiento paralelo de los equilibrios de poder entre empresas y personas trabajadoras, lo que impide la recuperación de unas condiciones de trabajo y retribución dignas, y ha contribuido a que se consolide el empobrecimiento de las personas trabajadoras.

En el epígrafe anterior se han detallado en parte las modificaciones que habría que realizar para revertir íntegramente las reformas laborales de 2010 y, especialmente, de 2012, que atañen a todos los ámbitos de las relaciones laborales: contratación, despido y condiciones de trabajo. Además, UGT considera imprescindible la reforma normativa necesaria para un reequilibrio entre los interlocutores sociales en la negociación como única vía para la construcción de una sociedad democrática, que permita poner fin a la radicalmente injusta distribución actual entre las rentas del trabajo y las del capital, que está enquistando la pobreza y la desigualdad en nuestra sociedad.

En consecuencia, entre otras materias, se debe:

- Derogar la última regulación sobre ultra actividad, volviendo a la anterior: en caso de ausencia de pacto el convenio permanece vigente hasta la negociación del siguiente. Los procesos de negociación se han de agilizar con otros instrumentos, como la solución autónoma de conflictos, que permitan resolver las diferencias.
- Finalizar con la prioridad aplicativa del convenio de empresa dado que a través de ella el convenio colectivo de sector (el ámbito que más cobertura da a los trabajadores y trabajadoras) pierde su efectividad como fuente de condiciones en la relación laboral y favorece el dumping social.
- Volver a la causalización del despido colectivo y objetivo por causas económicas. Medidas de carácter extremo que solo pueden tomarse ante situaciones de riesgo real para la empresa. Por ello mismo, es necesario volver a la aprobación de la Autoridad Laboral de los procesos de despido colectivo.
- Recausalizar y volver a la aprobación previa de la Autoridad Laboral a los expedientes de suspensión y reducción de jornada.

1.1.5. Contra la temporalidad del empleo

La situación de temporalidad es endémica en nuestro país. Año tras año, más del 25% de las personas asalariadas de nuestro país se hayan contratadas temporalmente, incluso durante la pandemia se ha mantenido un porcentaje similar. Esta situación afecta en mayor medida a personas jóvenes, superando el 70% de temporalidad para las personas menores de 25 años, al haberse generalizado la insana costumbre de incorporar fraudulentamente a la persona joven al mercado de trabajo a través de contratación temporal. Además, se ha reducido la duración media de los contratos realizados, de manera que uno de cada cuatro es inferior a siete días.

La normativa laboral existente que regula la temporalidad no se cumple. La temporalidad se ha convertido en el mayor instrumento de flexibilización fraudulenta de la relación laboral. Ello redundando en perjuicio de las condiciones de trabajo de las personas operarias dificulta la cualificación de la mano de obra y aumenta la siniestralidad, constituyendo una verdadera lacra social. Sin embargo, hasta ahora la insuficiencia de los mecanismos de control y sancionador hace que el incumplimiento sea una situación habitual y consentida.

Existe una creciente proliferación de casos en los que la empresa cliente, amparándose en el contrato de obra y servicio, está contratando de forma reiterada a través de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) servicios habituales de la misma, que nada tienen que ver con la temporalidad y/o eventualidad propiamente dicha, provocando que miles de personas vean incrementada su inestabilidad laboral y mermados sus derechos. Estos casos han de cerceñarse de raíz.

Frente a ello, UGT exige:

- Endurecimiento de las sanciones en materia de fraude en la contratación. Debe existir una infracción y sanción por cada contrato de trabajo en fraude de ley. El que el número de contratos afectados sea tan solo un criterio de agravación de la cuantía de la sanción convierte en inútil por ineficaz al mecanismo sancionador.
- Reforzar los medios de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social dedicados a este fin.
- Constreñir aún más la causalidad de los contratos temporales.
- Eliminación de modalidades contractuales o incentivos a la contratación de personas jóvenes que, tras la máscara del fomento del empleo, únicamente sirven para rebajar derechos y abaratar coste de personal, discriminando por edad.
- Establecimiento de medidas -incluyendo indemnizaciones legales a favor de las personas trabajadoras y sin descartar la calificación como nulo del despido- que actúen como mecanismo desincentivador de conductas empresariales en los supuestos de incumplimientos de

las normas, de abusos y fraudes, así como en las Administraciones Públicas, pues también inciden en la contratación/nombramientos abusivos de personal temporal en sus distintas modalidades.

- Inclusión en los convenios colectivos de cláusulas que limiten el porcentaje de plantilla que puede estar contratado de forma temporal.

1.1.6. Fomentar y proteger el autoempleo y la economía social desde una perspectiva de progreso

Los principios que deben orientar la Economía Social en España son la primacía de las personas y la finalidad social, y la promoción de la solidaridad sobre el capital y la maximización de beneficios empresariales. El compromiso de la Economía Social con el desarrollo local, la igualdad entre hombres y mujeres, la igualdad de trato y oportunidades, la cohesión social, la inserción de personas en riesgo de exclusión social, la generación de empleo estable y de calidad, la plena inclusión laboral de la juventud, la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y la sostenibilidad y el respeto por el medio ambiente; la convierten en una alternativa ética al modelo empresarial dominante.

La aspiración sindical de que la clase trabajadora organizada sea capaz de dirigir la economía y ponerla al servicio de las personas, determina la necesidad de seguir apoyando y fomentando la cogestión de empresas, así como iniciativas de economía social y autoempleo que generen empleo decente, de calidad, estable, con derechos y solidario, que contribuyan al desarrollo de las personas y la transformación positiva de la sociedad.

Por ello, UGT propone:

- Abordar el desarrollo de las empresas de economía social y del trabajo autónomo decente realizado en condiciones justas y con una protección adecuada. Para ello, es preciso impedir la utilización de empresas que, amparadas en el ámbito de la economía social, en realidad se utilizan para precarizar o devaluar las condiciones laborales de una actividad o sector.
- Impedir normativamente que, en ningún caso, ni el trabajo autónomo ni el trabajo autónomo económicamente dependiente (TRADE) se solapen, en la legislación ni en la práctica, con el trabajo por cuenta ajena, y que puedan ser utilizados como alternativa fraudulenta a la relación laboral dependiente.
- Reforzar la acción sindical en defensa de los derechos laborales y colectivos y la protección social de las trabajadoras y los trabajadores autónomos.
- Instar la equiparación en materia de derechos laborales y colectivos y en materia de protección social de las personas trabajadoras autónomas económicamente dependientes, a los del resto de la población trabajadora.
- Desarrollar los Acuerdos colectivos de Interés Profesional (AIP) para los TRADE.
- Instar a tomar las medidas necesarias para que las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social dejen de gestionar la prestación por cese de actividad de los trabajadores y trabajadoras autónomos. Uno de los principales problemas de estas entidades, que dependen de

la Seguridad Social es que la valoración de su gestión se hace en términos económicos y no para cubrir realmente los casos de necesidad en las personas trabajadoras autónomas.

- Incrementar la presencia del sindicato en las empresas de economía social como instrumento para la defensa de los derechos de los socios que aportan su trabajo en las mismas.
- Romper la idea de que toda plataforma digital es un espacio de economía colaborativa.

1.1.7. Luchar contra el abuso laboral y la economía sumergida

UGT tiene el compromiso y la obligación, como sindicato de clase, de luchar contra el abuso del empresariado y la economía sumergida. Una situación que no es nueva en España, pero que, propiciado por la Reforma Laboral, se ha incrementado, generando nuevos nichos de fraude masivo en buena parte de las empresas, con repercusiones de toda índole (carencias de cotización a la Seguridad Social, encuadramientos indebidos, precariedad, explotación, condiciones de trabajo penosas, competencia desleal a las empresas estrictamente cumplidoras de la normativa ..., entre otras).

Existe ya en la parte más desfavorecida de la sociedad, una sensación de hastío y de vulnerabilidad desde el momento en que la realidad obliga a un sector de nuestros ciudadanos y ciudadanas a aceptar condiciones por debajo de la normativa laboral.

Se ha generado, asimismo, un clima de impunidad empresarial conforme al cual es posible hacer todo y que no haya consecuencias con tal de mantener la empresa.

Son numerosos los ejemplos:

- Uno de los más comunes es el fraude en la contratación parcial en la que se da de alta a personas por media jornada para luego superar las 40 horas semanales, incluso las 50 horas semanales. Estas situaciones ya no se pueden considerar como un simple fraude laboral. Es un abuso premeditado dirigido al ahorro de costes en el ámbito salarial y de la Seguridad Social, con un claro perjuicio de los trabajadores y trabajadoras.
- Realización de horas por encima de la jornada legal (o convencional) sin compensación alguna.
- La conversión de puestos de trabajo asalariado en trabajo autónomo.
- Concatenación ilegal de contratos temporales.
- La reincidencia por parte de una empresa en el incumplimiento de la misma norma laboral y las sentencias dictadas sobre la materia.
- La persecución de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras de forma directa e indirecta.
- El incumplimiento del SMI.
- La ausencia de causalización en la contratación temporal.

Estamos ante situaciones de abuso que evidencian la clara intención de aprovecharse de la situación de vulnerabilidad de los trabajadores y trabajadoras para incrementar el beneficio empresarial que se obtiene a partir de obligar a las personas trabajadoras a aceptar unas condiciones laborales que les perjudican desde el punto de vista laboral y de prevención de riesgos laborales.

UGT determina como su prioridad la defensa de las personas trabajadoras en situaciones más precarias y de abuso, comprometiéndose a actuar en los siguientes términos:

- Actualizando los articulados de las nuevas negociaciones de los convenios a la realidad del Sector de la economía y del Estado y/o territorio, como a la evolución de la vida diaria.
- Denunciando ante la Inspección de Trabajo y Seguridad Social y en el ámbito penal aquellas situaciones de abuso, acudiendo a la vía penal ante la posible existencia de un delito contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras y exigiendo mayores recursos para la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para poder realizar su trabajo de manera correcta.
- Llevando a cabo una campaña de recogida de firmas para establecer un nuevo artículo en el Código Penal que recoja el abuso laboral como delito en los casos en que exista mala fe por parte del empresario/a y se beneficie de la situación de vulnerabilidad.
- Exigiendo el diálogo y la participación institucional en las políticas dirigidas a las personas con discapacidad, reivindicando un compromiso firme por parte de la sociedad al completo y, por supuesto, a las administraciones públicas, para que se garantice un incremento de las medidas de sensibilización e inclusión.
- Utilizando los nuevos canales de comunicación para tener conocimiento, con la mayor inmediatez posible, de los abusos laborales que se publican en las redes sociales.
- Potenciando el Observatorio para la lucha contra el fraude a la Seguridad Social, tanto a nivel nacional como autonómico.
- Explicando en todos los ámbitos que la afiliación es una herramienta fundamental para defender, no solo a la población trabajadora organizada, sino también a aquellas personas que en peores condiciones están en el mundo del trabajo, porque este es nuestro principal objetivo sindical.

1.1.8. Trabajo doméstico y de cuidados: de la precariedad a la igualdad

España es el segundo estado miembro de la UE con mayor volumen de empleo doméstico. El 5% de las mujeres afiliadas en España, lo están al Sistema Especial de Empleados de Hogar, y cerca de la mitad de ellas son mujeres migrantes. Esta relación laboral especial está sirviendo para cubrir necesidades sociales que deberían proveerse por las Administraciones Públicas. La precariedad en este sector cuyo salario depende de las familias empleadoras y donde no es posible una actuación eficaz de la Inspección de Trabajo, ha ido en aumento. Asimismo, se ha producido la irrupción de las plataformas digitales y la actuación de las agencias de colocación en este sector como nicho de negocio, incluyendo la contratación en el exterior. Por ello es preciso:

- Clarificar que esta relación laboral no puede ser sustitutiva de servicios que deben ser prestados por las Administraciones Públicas, ni formar parte del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia.
- Someter cualquier reducción de cuota a requisitos, de renta por parte de las familias, condiciones de contratación y comprobación periódica de las mismas.
- Exigir la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores del hogar.
- Establecer una estricta vigilancia sobre Agencias de colocación, regulares o no, y Plataformas digitales que actúan como intermediarias y gestoras.
- Incorporar esta actividad a la regulación de la relación laboral común, y entre otras consecuencias, cotizar y percibir prestación por desempleo, desaparición del desistimiento como forma de extinción del contrato, aplicación de la Ley de Prevención de Riesgos laborales, equiparación en materia de seguridad social, igualdad de condiciones en materia de protección en casos de embarazo, lactancia y permiso de nacimiento, adopción guarda con fines de adopción o acogimiento, reglar las horas de presencia y trabajo nocturno e implementación de fórmulas para extender el registro horario a esta actividad.
- Adopción por parte de la ITSS de mecanismos específicos y permanentes de control de esta actividad compatibles con los derechos constitucionales.
- Profesionalizar el sector, evaluar las diferentes tareas que incluye, clasificar los puestos de trabajo y fijar una retribución adecuada para cada uno de ellos.
- Fomentar la afiliación requiere una acción sindical alejada de la tradicional y en horarios y días no laborales para estas personas trabajadoras.

- Derechos sindicales en el servicio del hogar familiar: la Ley Orgánica de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores, no están concebidos para dar amparo a esta relación laboral. Es preciso idear fórmulas para hacer realidad los derechos sindicales de estas personas trabajadoras.

1.1.9. Dignificar la figura de las personas becarias y asegurar su correcto desarrollo formativo

El actual modelo de realización de prácticas no laborales en nuestro país está generando situaciones de abuso sobre las personas que las realizan. De este modo, podemos distinguir dos grandes grupos de prácticas no laborales.

En primer lugar, las curriculares, que están recogidas en un plan de estudios y son necesarias para la obtención de una titulación. En UGT, entendemos que este tipo de prácticas son muy positivas ya que acercan a las personas estudiantes al mundo laboral y les dotan de una serie de competencias que solo se adquieren con el contacto directo en el puesto de trabajo. No obstante, las mismas requieren una serie de modificaciones tales como:

- Limitar a un porcentaje el número de personas becarias que puede haber en relación con el volumen de plantilla.
- Establecer un plan de formación que deba seguir y adquirir la persona becaria durante su periodo en prácticas.
- La participación de los representantes legales de los trabajadores y trabajadoras en el proceso de incorporación de nuevas personas becarias, conociendo todo el contenido de los convenios de colaboración de prácticas y, siendo así, garante del correcto funcionamiento de ese período de prácticas.
- Que se establezca un registro de becarios nacional, para conocer el número de personas becarias que existen en nuestro país.

Todas estas medidas deberán ser recogidas de manera específica en un nuevo Estatuto de la Persona Becaria, cuyo campo de aplicación incluya a personas estudiantes comunitarias y nacionales de terceros países titulares de autorizaciones de estancia.

Por otro lado, las prácticas extracurriculares son aquellas que se pueden realizar al margen de los planes de estudios, incluso una vez finalizadas las titulaciones. Este tipo de prácticas, en realidad, enmascaran la sustitución de puestos de trabajo con personas becarias. Es decir, las empresas realizan esta fórmula para ahorrarse contrataciones de plantilla que deberían de ser fija, realizando un fraude que perjudica a toda la sociedad ya que deja de cotizar a la Seguridad Social y evita la creación natural de puestos de trabajo. Cada vez más frecuentes, vemos que en muchos casos sirven para sustituir puestos de trabajo e, incluso, hay empresas en las que el 80% de la plantilla está compuesta por becarios, quienes llevan departamentos completos.

Por tanto, UGT apuesta por la transformación de estas prácticas no laborales en contratos de trabajo que traigan una serie de garantías salariales y de condiciones de trabajo de estas personas, acabando así con esa economía sumergida que se ha creado en torno a esta figura.

1.1.10. Por una Inspección de Trabajo y Seguridad que asegure el cumplimiento real de la normativa social

La reciente constitución del Organismo Autónomo Organismo Estatal Inspección de Trabajo y Seguridad Social es una oportunidad única para la implantación de un Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social que permita de una vez por todas dar cumplimiento a la legislación laboral y de Seguridad Social en nuestro país y finalice con esa continua brecha entre lo legislado y la realidad. Cuestiones esenciales como acabar el fraude en la contratación temporal, la economía sumergida, la altísima siniestralidad laboral y las inadecuadas condiciones en el ámbito de Prevención de Riesgos Laborales dependen del fortalecimiento del sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Sin embargo, a diferencia de otros Organismos, el de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social nace con innumerables carencias de medios, recursos humanos y materiales que derivan de la poca importancia real que los poderes políticos dan a esta materia. Por ello, UGT exige:

- La dotación al Organismo Autónomo de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de los medios materiales, humanos y presupuestarios necesarios para que pueda llevar a cabo la tarea que le está encomendada, a similitud de otros organismos como la AEAT.
- Coordinación entre los diversos organismos políticos y administrativos con competencia en el ámbito de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social con el fin de aumentar la eficacia y eficiencia de la acción inspectora.
- Aumentar y reforzar la actuación planificada previa la consulta con la interlocución social frente al fraude en la contratación temporal, la siniestralidad laboral, la economía sumergida y todos aquellos aspectos básicos para la construcción de una sociedad avanzada que se encuentran ya legislados pero cuya aplicación real no es la adecuada. Entre los cuales destacan, solo a título de ejemplo:
 - Igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de trato y oportunidades por cualquier condición o circunstancia personal y/o social.
 - Derechos de la representación legal de los trabajadores y las trabajadoras.
 - Condiciones de trabajo normativas (jornada, aplicación del salario mínimo interprofesional) y convencionales.
 - Control de los centros de trabajo de la Formación Profesional Dual, así como del cumplimiento íntegro de Contratos de formación y aprendizaje.
- Dotar de una eficacia real la actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social frente a las Administraciones Públicas.

- Establecer adecuados sistemas de comunicación entre las Inspecciones Provinciales y Territoriales y las organizaciones sindicales para una mejor atención de nuestros representantes y personas afiliadas.
- Fortalecer la colaboración con las organizaciones sindicales más representativas para coordinar campañas concretas de actuación de lucha contra el fraude en la contratación, contra la precariedad, entre otras.

1.1.11. Por la inclusión laboral adecuada y estable

En nuestro país cada vez se retrasa más la edad de incorporación al mercado laboral de manera involuntaria, del mismo modo que se está generando un aumento descontrolado de la inestabilidad y precariedad con la que se produce esta incorporación. Esto, no solo tiene consecuencias inmediatas en la vida de las personas jóvenes, lastrando su emancipación y frenando el inicio de su propio proyecto de vida, sino que también conlleva unas consecuencias graves a largo plazo, como la reducción de sus pensiones futuras o las dificultades de formación y promoción en las empresas, así como un creciente sentimiento de desafección hacia esta sociedad o sistema. Para evitar esto, urge tomar una serie de medidas para erradicar esta nociva situación y que deben ir encaminadas a:

- Situar en primer plano de la política económica y de empleo la reducción de la tasa de desempleo juvenil de España, actualmente superior al 40% (la más alta de la Unión Europea).
- Apostar por el desarrollo de sectores estratégicos que generen empleos de nueva creación.
- Universalizar el contrato de relevo, como mejor fórmula para incorporar a las personas jóvenes a las empresas.
- Desarrollar actividades con empleos de alta tecnificación o cualificación que retengan a las personas jóvenes que se forman en dichos puestos, y que en estos últimos años han tenido que abandonar el país por falta de oportunidades.
- Implementar políticas de empleo eficaces, que potencien la estabilidad en el empleo y penalicen la inserción laboral precaria (como sucede, por ejemplo, con las dobles escalas salariales).
- Desarrollar un totalmente reformado Plan de Garantía Juvenil que unifique criterios, reduzca agentes intermedios que puedan llevar a una menor coordinación o duplicidad en el trabajo, garantice unos empleos con unas condiciones de trabajo dignas y desarrolle la formación en competencias que serán clave para los próximos años en nichos de nueva creación o crecimiento. Además, se debe realizar, de manera continua, una exhaustiva evaluación y vigilancia del funcionamiento y resultados de las medidas adoptadas, evitando que fracase como el plan anterior.

1.2. El impulso de cambios normativos hacia un marco de justicia social

El impulso de cambios normativos es esencial para restablecer un equilibrio de las relaciones laborales que permita el disfrute por la persona trabajadora de condiciones adecuadas de vida. Las sucesivas reformas laborales han dejado a la persona trabajadora en una situación de indefensión ante el poder empresarial, disminuyendo drásticamente la capacidad posible de presión de su representación. El despido ha pasado de ser la última ratio del ejercicio de la potestad empresarial a una más de las posibilidades que puede manejar a fin de lograr sus objetivos. Es urgente volver a la causalización y subsiguiente control de las decisiones empresariales para dotar a éstas de una mínima racionalidad y permitir el control de la Administración y la Autoridad Judicial, evitando la absoluta discrecionalidad que pretendieron imponer las sucesivas reformas laborales bajo el pretexto, incumplido, del fomento del empleo. Las decisiones empresariales deben someterse a un escalado ascendente de requisitos en función de su incidencia en la vida de la persona trabajadora.

Por otro lado, hay que garantizar el cumplimiento de la norma y los derechos de la población trabajadora a través de mecanismos eficaces y contundentes que eviten la actual situación de incumplimiento generalizado propiciado por la debilidad del sistema de garantías de la norma que, en muchos casos, impulsa el incumplimiento.

1.2.1. Por una regulación de la contratación y subcontratación que asegure los derechos de las personas trabajadoras

La creciente importancia de los procesos de externalización, multiplicada en nuestro país con el vertiginoso crecimiento del fenómeno de las empresas multiservicio determina la necesidad de analizar sus consecuencias para la clase trabajadora. Y la realidad es desoladora. Aprovechando las lagunas dejadas por la reforma laboral del 2012, fundamentalmente la prevalencia del convenio colectivo de empresa sobre el sectorial, las empresas subcontratadas, de las cuales las empresas multiservicios son una de sus formas más significativas, han impuesto condiciones de supervivencia a sus trabajadores y trabajadoras.

La subcontratación se ha convertido ya no en una herramienta para flexibilizar la producción frente a estructuras más rígidas anteriores, sino en un instrumento para abaratar la mano de obra, en una verdadera muestra de dumping social, de las cuales las empresas multiservicios son un ejemplo relevante.

Por ello, UGT exige:

- La derogación las reformas laborales especialmente en lo que aquí afecta, acabando así con la prevalencia de los convenios de empresa sobre los sectoriales.
- El establecimiento de una nueva regulación para las contrata y subcontratas que modifique radicalmente el artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, norma ya antigua y confusa, que no se adecúa a la realidad de los fenómenos de externalización actuales. De este modo:
 - Deberá definirse de forma inequívoca la figura de la empresa principal, contratista y subcontratista; el concepto de la propia actividad y el convenio de aplicación a la plantilla de la contrata o subcontrata, que ha de corresponderse con el convenio colectivo del sector de la actividad ejecutada o, en su caso, el de la empresa en la que se presten los servicios, si fuera más beneficioso.
 - Deberá clarificarse, garantizando de forma plena los derechos laborales, de seguridad y salud de las personas trabajadoras, la responsabilidad de la empresa principal, imponiendo la responsabilidad directa de ésta ante los incumplimientos de la o las empresas contratadas, sea cual sea la extensión de la cadena de subcontratación.
 - Deberá clarificarse la responsabilidad en materia de Seguridad Social, especialmente en materia de cotización, respecto a las deudas de la empresa contratada o subcontratada con sus trabajadoras y trabajadores, primando la responsabilidad solidaria de la empresa principal que, siempre y en todo caso, deberá asegurarse del cumplimiento por las empresas contratadas de sus obligaciones con su plantilla y la Seguridad Social.

- El reforzamiento del sistema de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social para evitar los fraudes y cesiones ilegales de personas trabajadoras, asegurando una actuación armónica y coherente en esta materia en todo el Estado.
- Asegurar, mediante una regulación más clara, los derechos y condiciones laborales de la totalidad de la plantilla en los casos de subrogación de empresa.

1.2.2. Por una articulación equitativa y razonable de las medidas de reestructuración del ET

Después de la última reforma laboral, las medidas de reestructuración que se ofrecen a la empresa en el Estatuto de los Trabajadores se han convertido en una especie de menú en el cual la empresa pueda elegir aquella que más le convenga sin jerarquizar, ni primar unas medidas sobre otras. Tal estado de cosas merece la crítica más acerba.

En primer lugar, exigimos la derogación de las reformas laborales, ya que supone la destrucción del equilibrio de fuerzas entre empresas y personas trabajadoras en favor de las primeras. Eliminar estas reformas laborales debe ser el primer paso para no dejar al arbitrio de las empresas las medidas de reestructuración de las plantillas.

En segundo lugar, exigimos que se establezca una jerarquía aplicativa de medidas de reestructuración.

No es posible que tenga tramitaciones similares una suspensión o un despido colectivo que una modificación de jornada o de turno. No es adecuado ni correcto que antes de llegar a medidas extremas (suspensión de contratos, inaplicación de convenios colectivos, y, sobre todo despido) no se hayan agotado todas las posibles medidas alternativas.

La reducción de las indemnizaciones, y, por tanto, del coste de los despidos improcedentes, que supone hoy solo una minoritaria fracción del que era a mediados de los años noventa, y la descausalización de los procesos de despido colectivo y objetivo regulados en los artículos 51 y 52, han estimulado considerablemente los despidos, por lo que ante cualquier contrariedad cíclica las empresas optan por el camino más fácil ante la inexistencia de una jerarquización en el acceso a las medidas de reestructuración.

Por ello, es indispensable la jerarquización de las diferentes medidas de reestructuración, en una pirámide que empiece con la opción razonada y razonable por las medidas de flexibilidad y que solo llegue a los casos más extremos (inaplicación de convenio, despidos) en situaciones muy tasadas en las que la medida tomada sea equivalente y proporcional y a la situación que la empresa y sus personas trabajadoras tienen que afrontar.

1.2.3. Una ley de infracciones y sanciones y un código penal del siglo XXI para afrontar la precariedad y el abuso laboral

Durante los últimos años, el abuso laboral ha encontrado un terreno abonado por las sucesivas reformas laborales, el incremento de la vulnerabilidad de la clase trabajadora, la desregulación o la aparición de nuevos tipos de negocio. En este marco, el beneficio empresarial se obtiene a partir de la necesidad de trabajadores y trabajadoras que se ven obligados a aceptar condiciones de empleo perjudiciales, o mediante las formas más graves de vulneración de sus derechos laborales. Son necesarias normas y actuaciones eficaces que acaben con la impunidad que ampara estas conductas y que promuevan el rechazo social y penal a las mismas, frente a la actual resignación a un presente y un futuro de precariedad.

La ley de infracciones y sanciones en el orden social y el Código Penal, entre otras normas con incidencia en el ámbito laboral, han de adaptarse igualmente a la realidad actual del mercado de trabajo y servir al objetivo de equilibrar la relación asimétrica entre personas empleadas y empleadoras, incorporando nuevas conductas delictivas, como el trabajo forzoso.

Por ello, es necesario:

- Actualizar los contenidos de la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden social endureciendo sus sanciones, en particular en los casos de reincidencia, con el fin de convertirla en un verdadero instrumento disuasorio, limitando a situaciones excepcionales la condonación o atenuación de las medidas sancionadoras en caso de colaboración con las AAPP y destinando al menos el 50% de las sanciones a políticas activas de empleo.
- Aumentar los plazos de prescripción para los delitos fiscales y de seguridad social, y reduciendo el importe para que el fraude sea considerado delito.
- Revisión de los delitos contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incorporando los delitos de trabajo forzoso, de servidumbre y de esclavitud, concretando conceptos indeterminados (engaño, abuso de situación de necesidad y grave discriminación, entre otros), y rebajando el límite de pluralidad de trabajadores y trabajadoras sin alta o sin autorización de trabajo para que dicha conducta sea considerada delito.
- Impulsar y demandar la puesta en marcha de la política y el Plan de Acción contra el Trabajo forzoso de España, en colaboración con los interlocutores sociales y estableciendo protocolos de coordinación sindical con las diferentes Administraciones.
- Creación de una Fiscalía Especializada en Delitos contra los Derechos de los Trabajadores.

1.2.4. Potenciar el derecho del trabajo en las nuevas formas de organización del trabajo

La globalización, el cambio climático, la digitalización, la robotización, la evolución de la inteligencia artificial y de las tecnologías de la información y la comunicación, están transformando nuestras sociedades, las relaciones laborales y la organización del trabajo. Esto supone una oportunidad para avanzar en el desarrollo humano y social, pero a la vez, su perversa utilización puede conllevar perjuicios extraordinarios para el mercado de trabajo y las trabajadoras y trabajadores.

La división de la producción en micro tareas y su fácil externalización o subcontratación (crowdsourcing) a terceros traspasando las fronteras locales o nacionales; la instauración de procesos de digitalización y automatización y/o la búsqueda de una mayor flexibilidad por parte de las empresas; están modificando a gran velocidad el mundo del trabajo y dando origen a nuevas formas de organización, que están poniendo en riesgo el empleo y el derecho de la población trabajadora a unas condiciones de trabajo justas, a un salario digno y a una protección social adecuada.

Esta nueva organización evidencia una apuesta empresarial por el trabajo temporal, el trabajo a tiempo parcial y la externalización a través de plataformas virtuales, que se nutren de falsos trabajadores y trabajadoras autónomos, cuestionando así el trabajo por cuenta ajena y la contratación indefinida, impulsando un mercado de trabajo cimentado en salarios reducidos, inestabilidad en el empleo, en una deficiente protección social y en la desaparición de los derechos colectivos. Todo lo cual, se manifiesta con especial virulencia en las personas trabajadoras de plataformas digitales.

Las consecuencias especialmente negativas que se derivan de este proceso de cambio, disruptivo, transformador, que se verán incrementadas en el futuro, enfrentan a nuestra organización sindical a un importante desafío.

Frente a este reto, el sindicato necesita situar a la población trabajadora en el centro de las políticas económicas, sociales y laborales; evitar que se utilicen los avances tecnológicos para destruir empleo, explotar a los trabajadores y trabajadoras y deteriorar sus condiciones de trabajo y contribuir a que el desarrollo empresarial y tecnológico, permita incrementar los derechos laborales y mejorar las condiciones de vida de todos los ciudadanos y ciudadanas.

Expresado esto, será esencial reivindicar la puesta en marcha de medidas dirigidas a:

- Reclamar la centralidad de las relaciones laborales y el valor y la utilidad del Derecho del Trabajo para garantizar su tradicional función de proteger a la población trabajadora en las nuevas formas de organización del trabajo.

- Incluir nuevas disposiciones normativas que ahonden en la naturaleza laboral de los trabajadores y trabajadoras en plataformas o el crowddworking o trabajo en masa.
- Exigir la calificación de todas las personas ocupadas en las plataformas digitales como trabajadores y trabajadoras por cuenta ajena, y no como personas autónomas ni como Trabajadores y Trabajadoras Autónomos Económicamente Dependientes (TRADE), garantizando su encuadramiento en el Régimen General de la Seguridad Social, sin que tal calificación se limite al ámbito de determinados colectivos y se extienda a todos aquellos y aquellas al servicio de tales plataformas.
- Regular el trabajo en las cadenas mundiales de suministro a nivel europeo e internacional, en especial dentro del contexto de la OIT, con el objetivo de garantizar condiciones de trabajo justas, derechos colectivos y protección social adecuada de los trabajadores y trabajadoras.
- Promover cambios legislativos para regular y limitar los procesos de descentralización y externalización de servicios, preservando en todo caso las condiciones mínimas aplicables a los trabajadores y trabajadoras de las empresas subcontratadas.
- Promover cambios legislativos para incluir los nuevos indicios de laboralidad para evitar el fraude de personas falsas autónomas.
- Ampliar el ámbito funcional de los convenios colectivos sectoriales para dar cabida a todos los trabajadores y trabajadoras de las diferentes actividades de las plataformas digitales.
- Revisión de la normativa sobre autorizaciones administrativas a actividades de las plataformas digitales (VTC, viviendas de alquiler turístico...).
- Revisión de las ayudas al autoempleo que puedan transformarse en una herramienta de la que se aprovechen las plataformas digitales (tarifa plana de autónomos).
- Exigir la adopción de disposiciones normativas que equiparen los derechos de los trabajadores y trabajadoras de las empresas multiservicios con los de la empresa donde realmente prestan su trabajo, estableciéndose la aplicación prevalente del convenio colectivo del sector, o en su caso, el de la empresa en la que se presten los servicios, si fuera más beneficioso.
- Reclamar medidas para evitar los riesgos en la salud y seguridad, derivados del aislamiento y la intensidad del teletrabajo o trabajo a distancia y hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar personal y laboral.
- Convertir a la negociación colectiva en una herramienta fundamental para la regulación equilibrada de los procesos de organización del trabajo en las empresas tanto a nivel europeo o transnacional (Acuerdos Marco Internacionales), como a nivel nacional; con especial incidencia en la transición laboral, la formación continua, la capacitación y la cualificación de personas trabajadoras.

- Reforzar la acción sindical ante las nuevas formas de organización del trabajo consecuencia de la transformación tecnológica y digital.
- Establecer la desconexión digital a la finalización de la jornada.

1.2.5. Exigir el cumplimiento de los derechos laborales reconocidos en los convenios o tratados internacionales

Las normas mínimas del trabajo establecidas en los Convenios de la OIT o los derechos sociales que reconoce la Carta Social Europea (CSE), son herramientas fundamentales para el reconocimiento y la defensa de los derechos de la clase trabajadora, en tanto que sus estipulaciones forman parte de nuestro ordenamiento jurídico, por encima de las propias leyes nacionales y su aplicación por los tribunales es directa.

En esta línea se proponen acciones en tres direcciones:

- Trabajar por una OIT más normativa, con convenios y recomendaciones más enérgicas y ajustadas a la realidad, y un sistema de supervisión de su cumplimiento más rápido y eficaz.
- Exigir el cumplimiento de los estándares mínimos contenidos en las normas internacionales del trabajo ratificadas por España, tanto los relativos a los convenios de la OIT, como los preceptos de la Carta Social Europea, exigiendo del Gobierno que ratifique todos los convenios de la OIT, para que los poderes públicos y judiciales cumplan y apliquen los derechos individuales y colectivos reconocidos en dichos instrumentos normativos.
- Promover el consentimiento las Cortes Generales a la Carta Social Europea revisada e instar la ratificación del Protocolo de reclamaciones colectivas que ha sido excluido del Acuerdo de ratificación del Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2019.
- Exigir que los acuerdos de comercio internacional cumplan un catálogo mínimo de derechos laborales para evitar las prácticas de dumping laboral.

1.2.6. Las reestructuraciones empresariales como instrumento de adaptación a los cambios económicos, tecnológicos y digitales

Las decisiones empresariales y sus consecuencias en materia de reestructuraciones, necesitan ser anticipadas para evitar las repercusiones negativas que conllevan sobre el empleo, las condiciones de trabajo y el conjunto de una región o territorio.

El diálogo social, la negociación colectiva y los derechos de información, consulta y participación, son instrumentos fundamentales para conciliar las necesidades de adaptación de las empresas o la implantación de procesos de digitalización o automatización, con el mantenimiento y la creación de empleo, la mejora de las condiciones de trabajo y la tutela de la seguridad y salud laboral.

Para UGT son objetivos fundamentales en materia de reestructuraciones:

- Modificar la legislación con el objetivo de evitar las consecuencias negativas de las reestructuraciones, deslocalizaciones, fusiones, adquisiciones y absorciones.
- Promover que la negociación colectiva desempeñe un papel fundamental en la gestión y dirección de los procesos de reestructuración empresarial, asegurando la participación plena y activa de la representación legal de las personas trabajadoras.
- Fortalecer y mejorar, a través de la legislación y la negociación colectiva, el contenido y la aplicación de los derechos de información, consulta y participación, con el fin de ordenar una gestión negociada y consensuada de la reestructuración.
- Reforzar la eficacia de los derechos de información, consulta y participación de los trabajadores y trabajadoras ante los proyectos de reorganización del trabajo, con el objetivo de propiciar una protección más eficaz de las condiciones laborales y los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras ante los procesos de digitalización o automatización y aumentar su control e influencia en el proceso de toma de decisiones. En este sentido, consideramos que el establecimiento de un modelo de cogestión o codecisión empresarial regulado legalmente reforzaría los derechos de participación, información y consulta tanto de la representación unitaria como sindical.
- Mejorar la interacción y el intercambio de información a nivel interno entre los distintos niveles de intervención del sindicato (local, nacional, europeo) y entre los distintos niveles de representación del sindicato (representación sindical en los consejos de administración, Comités de Empresas Europeos, Federaciones sindicales europeas, sindicatos, representantes de las personas trabajadoras en la empresa).
- Priorizar la negociación con las organizaciones sindicales más representativas y las representativas en el sector, en aquellas empresas que carezcan de representación de los

trabajadores y trabajadoras. Allá donde no lo haya, establecer la figura del “delegado/a territorial”.

- Impulsar y potenciar los comités de seguridad y salud laboral, siendo necesario hacer frente a la problemática derivada de los procesos de digitalización y automatización, y la aparición de nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Garantizar la información adecuada y los derechos de consulta a lo largo de toda la cadena de subcontratación, a la representación legal de las personas trabajadoras o, en su defecto, a las partes mencionadas en el párrafo anterior.
- Garantizar en los servicios públicos la negociación colectiva en todos los procesos de reestructuración o reorganización que repercutan sobre las condiciones laborales de las empleadas y los empleados públicos, y los derechos de la ciudadanía.
- Primar la mejora de las capacidades de los trabajadores y trabajadoras para su adaptación a las transformaciones tecnológicas y a la demanda del mercado laboral, a fin de anticiparse al cambio mediante una formación y capacitación adecuada.
- Dar prevalencia a la utilización de medidas de flexibilidad interna como la movilidad funcional, la movilidad geográfica o la reconversión; medidas como el apoyo a la creación de empresas, la jubilación, en especial, la jubilación parcial o la aplicación de medidas temporales de reducción de jornada y/o suspensión de contratos, frente a medidas más perjudiciales para la población asalariada, como el despido.
- Garantizar la información adecuada y los derechos de consulta en los casos de implantación de la digitalización y las nuevas tecnologías que puedan tener un impacto sobre el empleo en la empresa. La protección del empleo de calidad requiere el establecimiento de compromisos empresariales que incluyan tanto su mantenimiento como fórmulas de recolocación, bajo el control sindical y de la propia Administración.
- Potenciar la búsqueda de perfiles en la plantilla teniendo en cuenta la formación y/o experiencia de los trabajadores y trabajadoras.

1.3. La prevención de riesgos laborales: un derecho irrenunciable

La seguridad y salud en el trabajo ha sido una demanda histórica de UGT. A día de hoy, continúan sin atajarse los riesgos tradicionales presentes en los centros de trabajo. Dichos riesgos, junto con los riesgos emergentes derivados del uso de las nuevas tecnologías y las nuevas formas de organización del trabajo y agudizado por la persistente falta de integración de la actividad preventiva en el seno de las empresas provocan que se mantenga una alta siniestralidad laboral, así como enfermedades profesionales y enfermedades derivadas del trabajo.

Es necesario acometer con firmeza y decisión políticas normativas y de control que cambien la realidad de las empresas, así como la percepción que muchas de éstas tienen de la Prevención de Riesgos Laborales como un coste y no como una inversión o elemento inherente y propio de su actividad.

Nuestra sociedad no puede aceptar de manera conformista el número de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales como una cifra estadística más, como un mal irremediable. El cambio llega tarde, pero es imprescindible. UGT exige políticas de firmeza y una aplicación judicial más dura destinadas a solventar un mal que pese a lo que nos quieran hacer creer no es inmanente a la relación laboral. La Prevención de Riesgos Laborales es un eje decisivo en las actuaciones de UGT a nivel empresarial en la negociación colectiva y en la defensa concreta de los derechos materiales de los trabajadores y trabajadoras en este ámbito mediante la acción sindical. Pero también lo es, desde el punto de vista de la acción política, reclamando tanto los desarrollos normativos necesarios como la acción de la Administración, de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en la búsqueda del cumplimiento de la exigencia normativa.

UGT no desviará ni un milímetro su senda de exigencia en todos los ámbitos necesarios con el fin de satisfacer el inalienable derecho a la seguridad y salud del trabajador y trabajadora en España.

Desde UGT exigimos y vamos a impulsar que la salud y la seguridad se reconozcan como un derecho fundamental en el trabajo, y así lo hemos trasladado, como una propuesta de la Confederación Sindical Internacional que, finalmente, será tratada en la Conferencia de la OIT de 2022.

1.3.1. Intensificar la lucha contra la siniestralidad laboral

Las cifras de siniestralidad laboral siguen siendo alarmantes.

Desde UGT continuaremos denunciando esta situación, luchando así contra las causas que la generan, como la precariedad, falta de inversión en prevención de riesgos laborales o la falta de formación en materia preventiva, etc. Seguiremos de cerca la evolución de las cifras de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en los distintos sectores de actividad, para concienciar a la sociedad y poner de manifiesto esta lacra. Promoveremos un Pacto duradero en el tiempo contra la siniestralidad laboral que ponga fin a este drama invisible que es que en nuestro país mueran cada día dos trabajadores o trabajadoras por el solo hecho de intentar ganarse la vida.

Reivindicamos la audiencia a los sindicatos más representativos en el ámbito territorial cuando se produzcan accidentes mortales.

La alta siniestralidad de determinadas empresas, y las empresas subcontratistas de ellas dependientes funcionalmente, debe penalizarse a la hora de las licitaciones públicas.

Elaborar un protocolo para la actuación del sindicato ante cada accidente mortal o muy grave que recoja, entre otras cosas, cómo activar ante la familia y compañeros/as de trabajo, los medios de comunicación, la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, la Fiscalía, etc.

Exigir a las Administraciones Públicas la intensificación de emisión de campañas de impacto para sensibilizar a la ciudadanía sobre esta situación.

1.3.2. Acabar con la infradeclaración de los accidentes de trabajo y enfermedades profesionales

Es fundamental trasladar a la sociedad y a las instituciones la importancia de analizar las contingencias profesionales, tanto los accidentes de trabajo como las enfermedades profesionales donde se sigue produciendo una infradeclaración y fraude de graves consecuencias para las personas trabajadoras. Por ello, exigimos:

- Demandar la inclusión y análisis del historial médico laboral de las mutualidades administrativas y de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social en los protocolos médicos de los Servicios Públicos de Salud, con el fin de evitar la infradeclaración de las enfermedades profesionales.
- Establecer los mecanismos necesarios para que salgan a la luz las situaciones de enfermedad profesional y enfermedades relacionadas con el trabajo.
- Incorporar al listado de enfermedades profesionales todas aquellas patologías no traumáticas causadas o agravadas por el trabajo que contraiga el trabajador o la trabajadora con motivo de la realización de su trabajo.

1.3.3. Promover medidas que actualicen el catálogo de las enfermedades profesionales y que acaben con la infradeclaración existente

Sigue sin solucionarse el hecho de que las enfermedades profesionales están infra declaradas, en nuestro país, siguen sin aflorar todas las que son, y derivándose al sistema público de salud y tratadas como contingencias comunes, con el consiguiente perjuicio económico para las arcas públicas y un enorme coste para los trabajadores y trabajadoras ya que lo que no se ve no se previene, impide que se pongan, sencillamente en marcha los mecanismos de prevención de riesgos laborales.

Por ello, desde UGT reivindicamos la ampliación, en el marco del diálogo social, del listado de enfermedades profesionales español para que sean incluidas nuevas enfermedades relacionadas con el trabajo, donde prime la causa prevalente y no exclusiva, como hasta ahora, para calificar el trabajo como enfermedad como profesional, además que se tenga en cuenta también el trabajo como perspectiva de género en este listado, que se incluyan aquellas patologías derivadas de los riesgos psicosociales y los cánceres de origen laboral.

Tenemos que seguir trabajando por la creación del Fondo Estatal de Indemnización a las personas Víctimas del Amianto, así como la transposición de la Directiva 2013/59 EUROATOM del Consejo de 5 de diciembre de 2013, por la que se establecen normas de seguridad básicas para la protección contra los peligros derivados de la exposición a radiaciones ionizantes, entre ellos el gas radón, segunda causa de cáncer de pulmón por detrás del tabaco.

Impulsar, a través de la negociación colectiva, cláusulas que garanticen la adaptación del puesto de trabajo o la reubicación de la persona trabajadora en los casos de ineptitud sobrevenida, para evitar despidos.

Es necesario introducir en los servicios de atención primaria, la especialización y formación necesaria o la presencia de personal médico de Medicina del Trabajo, para el mejor reconocimiento de la enfermedad profesional.

1.3.4. Riesgos psicosociales y uso de nuevas tecnologías de la información y comunicación

Es evidente que el uso intensivo de las NTIC's en el entorno laboral afecta a la salud de los trabajadores y de las trabajadoras. La hiperconectividad y la disponibilidad permanente difuminan la frontera entre el ámbito personal y profesional, generan estrés e incluso adicción. Las nuevas formas de organización del trabajo propiciadas por el uso de las TIC's, están precarizando enormemente las condiciones laborales de muchas personas ocupadas. Por otra parte, el teletrabajo, puede llegar a tener efectos negativos en la conciliación de la vida familiar personal y laboral.

Desde UGT reivindicamos una regulación más exhaustiva del derecho a la desconexión de las trabajadoras y trabajadores, en la que sea tenida en cuenta la postura de los representantes de los y las trabajadoras.

Aunque pueda suponerse una reducción de riesgos laborales físicos con la automatización, se percibe un incremento de riesgo psicosocial. Es necesaria una nueva política de evaluación de los puestos de trabajo que identifique y pondere adecuadamente estos riesgos.

Desde el Observatorio de Riesgos Psicosociales de UGT impulsaremos la sensibilización y el asesoramiento a las personas trabajadoras, especialmente a aquellas expuestas a la incidencia de los riesgos psicosociales derivados de la precariedad laboral, como son las mujeres, inmigrantes, jóvenes, mayores de 55 años, etc.

Además, desde el Observatorio debemos incidir, especialmente, en los nuevos riesgos laborales, potenciando su análisis e investigación para que sirva como herramienta al servicio de la acción sindical.

Consideramos esencial el desarrollo de una normativa específica acerca de la prevención de los riesgos psicosociales y de las patologías asociadas a los mismos, así como el reconocimiento y compensación de las mismas como enfermedad profesional (technostress, entre otras).

1.3.5. Dotar de perspectiva de género a la Prevención de Riesgos Laborales

Las políticas de seguridad y salud laboral no han prestado la suficiente atención a la perspectiva de género.

El enfoque de género aplicado a la salud laboral debe abordarse desde una visión más amplia, abandonando tal y como plantea la Agencia Europea de Seguridad y Salud en el Trabajo, el enfoque neutral y atendiendo a las diferencias de género en cuanto a la exposición a los riesgos, la prevención de éstos y las diferentes consecuencias que tienen para la salud.

No es justo que la mitad de la población, conformada por las mujeres, siga siendo discriminada y quede desprotegida en esta materia ya que al no tenerse en cuenta no se les destina los recursos necesarios. Por ello, desde UGT reclamamos y defenderemos la inclusión de la perspectiva de género en las futuras políticas de salud laboral, así como la adaptación de las existentes.

Para una mejor acción en esta materia, es necesario:

- Recopilar datos de siniestralidad laboral desagregados por sexo.
- Atender a enfermedades de profesiones feminizadas para catalogarlas de enfermedades profesionales.
- Estudiar la incidencia del estrés y revisar la valoración del riesgo durante el embarazo y la lactancia.
- Avanzar en los riesgos psicosociales con perspectiva de género.

1.3.6. Impulsar la creación de la figura de los delegados y delegadas territoriales y sectoriales en Prevención de Riesgos Laborales

Hay más de un millón de empresas con menos de seis personas en su plantilla, donde no se tiene derecho a elegir a un delegado/a de personal.

Desde UGT, potenciaremos la creación de la figura del Delegado/a Territorial y Sectorial en Prevención de Riesgos Laborales ya que facilitaría el control de las condiciones de trabajo y llevarían a cabo una labor de vigilancia sobre el cumplimiento de la normativa en prevención de riesgos laborales influyendo positivamente en la disminución de la siniestralidad laboral. La realidad nos confirma que aquellas empresas donde hay representación sindical son empresas más seguras.

1.3.7. Hacia un nuevo sistema de gestión de la prevención de riesgos laborales

La realidad del sistema de prevención de riesgos laborales es preocupante. Los Servicios de Prevención Ajenos y las Auditorías de Prevención de Riesgos Laborales previstas en el Reglamento de los Servicios de Prevención, guiados por criterios puramente mercantilistas, no han cumplido con los objetivos que inspiraba la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

La ausencia de una verdadera regulación sobre las incompatibilidades de Servicios de Prevención y Auditorías, con el desarrollo de otros negocios que pueden influir en el signo de su actuación. La carencia de criterios reglamentarios claros y precisos que regulen el contenido de la actuación de estos Servicios de Prevención y Auditorías, dejando al albur del mercado el mismo. La falta de exigencia de formación y conocimientos adecuados a las personas auditoras. La inexistencia de protocolos que formalicen la actuación de estas entidades. Todo ello y otras lagunas más, conduce a una estructura de gestión de la prevención de riesgos laborales condicionada por criterios puramente económicos en donde la oferta más barata prima sobre criterios de calidad y rigor.

La situación descrita es inasumible. Es necesario un cambio substancial que impida que la competencia existente entre las entidades externas preventivas se base en el coste de su oferta y no en la calidad de sus servicios.

Por ello, desde UGT exigimos:

- Una regulación exhaustiva del régimen de incompatibilidades de los Servicios de Prevención Ajenos y Auditorías preventivas.
- Una regulación adecuada de las competencias necesarias para el ejercicio de la función de auditoría.
- Un desarrollo reglamentario preciso y claro tanto de los procedimientos, como del contenido de la actuación de los Servicios de Prevención Ajenos y Auditorías que determine y asegure una actuación de calidad y rigor en los mismos, obviando el criterio económico como sistema de selección de la oferta.
- Que las administraciones públicas establezcan unos criterios mínimos de ratios para garantizar un servicio adecuado de los Servicios de Prevención Ajenos, y supervisar desde la ITSS las condiciones de estos servicios, con la asignación de los recursos necesarios, exigiendo exclusivamente responsabilidades en caso de los siniestros laborales, no al técnico/a de prevención, que firma el informe, sino a los Servicios de Prevención Ajenos y sus responsables legales.

- Asegurar el cumplimiento estricto de la normativa vigente por los Servicios de Prevención Mancomunados.
- Establecer las garantías necesarias para el correcto desempeño de su función por el personal técnico de prevención.

1.3.8. Prevención de las adicciones en el ámbito laboral

A UGT no solo nos preocupan las adicciones con sustancias, sino las conductuales derivadas de las condiciones de trabajo actuales que provocan distintos tipos de adicción como pueden ser a internet, a las TIPS, al trabajo, etc. Por ello, es preciso:

- Potenciar el tratamiento de las drogodependencias y adicciones bajo la perspectiva de defensa del derecho constitucional a la salud, en el ámbito de la salud pública.
- Demandar a las distintas Administraciones Públicas el desarrollo de políticas consensuadas con los interlocutores sociales de cara a la prevención de las drogodependencias y adicciones en el ámbito laboral.
- Continuar colaborando con la Delegación del Gobierno en el Consejo Español de Drogodependencias y otras adicciones, así como desarrollar programas de información sobre sustancias psicoactivas, adicciones conductuales, formación y sensibilización de trabajadores y sus representantes.
- Solicitar de las empresas la implantación de políticas y planes de prevención e intervención para evitar el consumo de sustancias y otras adicciones, siempre consensuados con las personas representantes de los trabajadores y trabajadoras.
- Analizar, y en su caso promover, el estudio en el ámbito del Comité de Seguridad y Salud de los factores de riesgo laboral relacionados con la organización del trabajo y con el desarrollo de la tarea o el puesto de trabajo, solicitando la modificación de aquellas condiciones de trabajo que tengan influencia en el inicio, mantenimiento o la recaída en las adicciones.-Impulsar a través de la negociación colectiva la incorporación de instrumentos que auto ayuden a los trabajadores que lo soliciten.
- Desarrollar mecanismos de intervención sindical en las empresas, considerando a los trabajadores/as que tienen una adicción como un enfermo, fomentando la implantación del protocolo de prevención e intervención elaborado por nuestra organización. Este protocolo siempre será consensuado, participado, voluntario y asegurará, en todo momento, la confidencialidad de los datos.
- Instaurar un nuevo tipo de tratamiento para las denominadas enfermedades raras y, también, para las derivadas de las adicciones, con nuevos efectos sobre la IT y el absentismo laboral.
- Instar la derogación legislativa del art. 54.2, f) (ET), a fin de que las drogodependencias, afecten o no al trabajo, no puedan ser causa directa o indirecta de despido o sanción disciplinaria.

1.3.9. Un nuevo modelo de gestión de las prestaciones por las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social

Las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social desde su creación han desarrollado su actividad en clave puramente económica, olvidando su papel como gestoras de una parte importante del sistema de Seguridad Social. Las actuales estrategias para reducir la incapacidad temporal priorizan la vuelta al puesto de trabajo sobre los restantes objetivos por lo que se criminaliza al trabajador o trabajadora, se limita su protección (principalmente la económica) y se recortan los periodos necesarios para la recuperación de su salud. Para conseguir una gestión adecuada de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, proponemos:

- Promover la aprobación de una nueva normativa de Mutuas que vele por los intereses de todos los trabajadores y trabajadoras.
- Derogación del artículo 52 d) del Estatuto de los Trabajadores, en cuanto supone un grave atentado contra la salud de la persona trabajadora, penalizando las situaciones de baja médica con el despido.
- Dotar a las y los Representantes, en las Comisiones de Control y Seguimiento, de las herramientas necesarias para desarrollar seguimientos en las implantaciones del Plan de Actividades Preventivas con cargo a cuotas que cada mutua realiza anualmente.
- Incidir en la calidad y mejora del servicio de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social a las personas accidentadas o afectadas por enfermedades profesionales y relacionadas con el trabajo.
- Priorizar los objetivos de la prestación por incapacidad temporal, que han de ser: la recuperación de la salud del trabajador o trabajadora, su protección mientras permanezca en dicha situación y su reinserción laboral.
- Promover la erradicación de las malas prácticas realizadas por algunas mutuas en la gestión de las contingencias profesionales, al derivarlo a contingencias comunes.
- Facilitar a los servicios públicos de salud el acceso a la consulta, tratamiento y explotación de los partes de baja, confirmación y alta que realicen las mutuas colaboradoras con la seguridad social y mejorar el procedimiento administrativo de determinación de contingencias. Así como demandar que se instaure algún tipo de sanción, o método coercitivo, ante prácticas abusivas y habituales de rechazo en la determinación de las contingencias profesionales.
- Exigir la correcta gestión preventiva en las empresas en caso de presencia de trabajadoras en situación de embarazo y lactancia en las empresas previamente a la solicitud de la prestación de riesgo en el embarazo y lactancia, así como de la propia solicitud, impidiendo la

aplicación de criterios económicos sobre los preventivos y evitando la derivación al ámbito de las contingencias comunes de estas situaciones. En este sentido, es importante:

- Potenciar la relación con los servicios de prevención para la mejora del flujo de información, así como la gestión individualizada de cada caso.
- Priorizar la eliminación de los riesgos en las situaciones de embarazo y lactancia.
- Desarrollar campañas específicas de la inspección de trabajo que revisen las evaluaciones de puesto de las trabajadoras embarazadas, y embarazadas en lactancia, dadas las deficiencias que éstas suelen presentar.
- Evitar la priorización del adelanto de pruebas diagnósticas y tratamientos por otras razones que no sean la situación o estado clínico y que son prioritarias para estas entidades por volumen de ingresos.
- Vigilar que las recaídas por dar altas prematuras en situaciones de bajas por contingencias profesionales, no pasen a considerarse como contingencias comunes.
- Crear un fondo único para atender las Prestaciones Especiales para que éstas no dependan del excedente que se origine entre contingencias profesionales y contingencias comunes-Analizar las necesidades de las enfermedades crónicas durante los períodos de incapacidad temporal.
- Demandar la preservación del derecho a que se respete el carácter confidencial de los datos referentes a la salud.
- Los empleados o empleadas, durante la Incapacidad Temporal, no deben tener la obligación de someterse a otros exámenes ni reconocimientos médicos de ninguna otra entidad ajena a la que inició el reconocimiento.

1.4. La negociación colectiva y la participación de las personas trabajadoras: una herramienta de transformación y cambio

La negociación colectiva es el principal instrumento del Sindicato para influir y transformar la sociedad. Profundizar en su importancia, dotarla de los medios necesarios, promover su respeto y trascendencia son requisitos fundamentales para impulsar una sociedad más justa, donde se produzca un adecuado reparto de la riqueza. La potenciación de la participación de los interlocutores sociales en la empresa es una condición necesaria para lograr avances democráticos reales en una sociedad cada vez más abierta. Para UGT, negociación y participación constituyen un binomio indisoluble.

Como herramienta de tal importancia, es necesaria una especial protección y difusión de la misma. Es deber del Estado mantener estos valores de organizaciones democráticas que luchan por el equilibrio social y dignificar la acción de personas que se desviven por construir un sistema más justo.

1.4.1. Ampliar la protección y defender la regulación de la negociación colectiva en la Unión Europea y en España

La globalización de la economía, y la mayor heterogeneidad en las modalidades de organización del trabajo, incluidos los cambios en las estrategias de gestión de las empresas y el surgimiento de las nuevas redes de producción, con la digitalización y los nuevos sistemas de extracción y gestión de datos (Big Data), tanto en el ámbito nacional, como europeo y mundial, son los nuevos desafíos para las relaciones laborales y la negociación colectiva, cuestiones todas ellas, que están siendo objeto de una importante reflexión en el ámbito de Naciones Unidas de la mano de la Organización internacional del Trabajo (OIT).

El papel de la negociación colectiva ante los nuevos retos de la globalización, no solo tiene que tener en cuenta las nuevas formas de organización del trabajo, sino incluir formas de creación de empleo más sostenibles, adecuándose a los nuevos retos medioambientales, y sociales y sobre todo siendo más inclusivos para las personas trabajadoras, pese al horizonte de exclusión que plantea la robotización de la producción económica a gran escala.

La regulación de los derechos laborales por la negociación colectiva, en el marco de la sostenibilidad, debe ir encaminada a incluir la “gobernanza verde”, más allá de los “empleos verdes”, tanto en el ámbito nacional, como europeo como transnacional, con la regulación de estos últimos acuerdos promovida desde dicho ámbito europeo y teniendo en cuenta el horizonte internacional.

De la misma manera, la relevancia de la negociación colectiva como herramienta para garantizar y crecer en la “igualdad de trato y de oportunidades” debe tener la máxima certeza de inclusión de contenidos que erradiquen los graves problemas de discriminación, acoso, violencia y desigualdad existentes, por razón de género o por cualquier otra condición o circunstancia personal y/o social de trabajadores y trabajadoras, entre otras, edad, enfermedad, origen, nacionalidad, discapacidad y orientación e identidad sexual.

La igualdad es imprescindible para que nuestras empresas sean más competitivas; un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo, entre personas trabajadoras, y sin políticas inclusivas de igualdad de trato y no discriminación.

Es necesario recuperar la fortaleza de las organizaciones sindicales y empresariales, como interlocutores sociales, en la consecución de acuerdos en todos los ámbitos de negociación con la reversión de la reforma laboral. En este sentido, la responsabilidad de negociar convenios colectivos de aplicación universal y con nuevas materias de obligada negociación precisa un soporte económico adecuado y suficiente por parte de la Administración.

En el ámbito nacional, los acuerdos estatales de negociación colectiva han sido instrumentos válidos para orientar, dinamizar y desbloquear los procesos de negociación permitiendo dar

respuestas adecuadas a la estructura y vertebración de la propia negociación colectiva, además de facilitar avances significativos en propuestas sobre materias concretas.

UGT seguirá reivindicando la derogación de las reformas laborales para recobrar el equilibrio en las relaciones entre las personas trabajadoras y empleadoras, recuperar la autonomía colectiva, y restablecer la capacidad de intervención sindical en la mejora de las condiciones de trabajo de la población trabajadora en las empresas de nuestro país.

UGT considera fundamental en materia de negociación colectiva que:

- La negociación colectiva es un instrumento muy adecuado de distribución sostenible de la riqueza, que debe seguir siendo ejercido sin injerencias externas.
- La negociación colectiva debe tener como fundamento primordial la protección del empleo, lo que incluye su creación, mantenimiento y aumento de su calidad, incluida su recuperación y mejora.

Debemos fortalecer los recursos humanos para alcanzar la igualdad real, trasladando a todas las empresas españolas de más de cincuenta personas trabajadoras el Reglamento de Planes de Igualdad, negociado en el ámbito del diálogo social, que nos va a permitir conocer la realidad de las empresas de manera exhaustiva a la vez que nos permite acceder a las empresas en las que hasta ahora no habíamos tenido presencia. Se presenta una doble oportunidad de mejorar las condiciones laborales de las mujeres trabajadoras y de aumentar la afiliación.

El cumplimiento del Reglamento de Igualdad Retributiva, entre mujeres y hombres, pasa por revisar todos los convenios colectivos ya que todas las empresas españolas están obligadas a contar con un registro salarial, que permita la transparencia retributiva necesaria para eliminar las discriminaciones salariales hacia las mujeres:

- Debe tener la obligación de elaborar y aplicar sistemas de valoración de puestos de trabajo objetivos, no sexistas, por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial de género. La clasificación profesional tiene que establecerse acorde a la valoración de puestos por trabajos iguales o de igual valor. Esta valoración de puestos será la base de las auditorías salariales que todas las empresas con obligación de contar con un Plan de Igualdad deberán integrar en su diagnóstico.
- Deberá tener la máxima certeza de inclusión de contenidos que erradiquen los graves problemas de desigualdad existentes, así como contemplar y visibilizar la diversidad en todos sus tipos y las distintas formas de violencia incluso laboral contra las personas.
- El papel del convenio colectivo sectorial debe recuperarse, como el mejor instrumento de cohesión social desde la relación de trabajo.
- Es necesario que el Estado aporte una dotación presupuestaria suficiente para que las organizaciones sindicales y la representación legal de los trabajadores y trabajadoras puedan

hacer frente a las tareas que supone la negociación colectiva y a los ámbitos de obligada negociación que se van incorporando a la misma, entre otros los Planes de igualdad.

- Las Federaciones Estatales articulan y vertebran el mapa de la negociación colectiva. El convenio colectivo sectorial estatal es la norma fundamental que promueve la cohesión social, y estructura y distribuye las materias reguladas en la misma entre los ámbitos estatal, autonómico y/o provincial, y las reglas que han de resolver, en su caso, los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. De esta manera, este convenio constituye la norma mínima fundamental que debe respetarse en todo caso por los ámbitos autonómicos y/o provinciales, que sólo podrán disponer de las materias establecidas en el ámbito estatal para su mejora.
- Los mejores instrumentos de aplicación, interpretación y administración son las comisiones paritarias. Su composición, atribuciones, competencias, medios, reglas de convocatoria, funcionamiento, plazos y mecanismos para resolver las posibles discrepancias, incluida la intervención previa a la solución autónoma de conflictos, debe potenciarse.
- La negociación colectiva debe atender los retos como la globalización, la sostenibilidad y los derechos fundamentales de la ciudadanía y de la clase trabajadora desde una perspectiva de igualdad.
- Se debe acordar entre los agentes sociales y las AAPP planes de apoyo a la negociación colectiva.
- Se ha de obligar a la empresa a la protección de las personas trabajadoras mayores de 55 años en los procedimientos de regulación de empleo con el fin de mitigar el detrimento de su situación en las cotizaciones a la Seguridad Social en los últimos años de su vida laboral.

1.4.2. Por el reforzamiento de la negociación colectiva en el marco internacional y europeo

La globalización del mercado de trabajo determina la necesidad de estrechar la cooperación en la negociación colectiva más allá del ámbito nacional. Nuestra acción sindical se integra plenamente con la apuesta por un espacio de diálogo social en el ámbito europeo, mediante el impulso de la negociación colectiva y la participación de la población trabajadora en el mismo a través de sus representantes, y sobre todo en los llamados acuerdos transnacionales, cuyo ámbito de aplicación es en ocasiones mayor al europeo. En este sentido, como señala la CES en su último Programa de Acción:

- La coordinación transfronteriza de la negociación colectiva existe a diferentes niveles. A nivel de la UE fue desarrollada primero por algunas Federaciones Sindicales Europeas y luego apoyada por el Comité de Coordinación de la negociación colectiva y los salarios de la CES (CCNCS), sobre la base de las decisiones adoptadas a lo largo de los años por el Congreso y por el Comité Ejecutivo.
- Acuerdos transnacionales de empresas (ATE). Las negociaciones transnacionales con empresas multinacionales, sus cadenas de suministros y franquicias son una pieza del rompecabezas en la estrategia general para mejorar la negociación colectiva en toda Europa. El propósito es fomentar la coordinación sindical transfronteriza y garantizar que los ATE se celebren con las Federaciones Sindicales Europeas afiliadas a la CES y/o las federaciones sindicales mundiales que forman parte del Consejo de Global Unions.

Con el fin de reforzar e impulsar este esencial ámbito es imprescindible:

- Reforzar el papel de liderazgo de las Federaciones Sindicales Europeas (FSE), siempre en coordinación con el/los sindicatos nacionales, como contrapartes negociadoras de las empresas multinacionales, impulsando los cambios normativos necesarios que fortalezcan la legitimidad de los ATE y de las Federaciones que los negocian.
- Mejorar la coordinación de la negociación colectiva europea, ofreciendo respuestas coherentes y unitarias a los problemas que afectan a las trabajadoras y los trabajadores europeos, reforzando el principio de solidaridad que debe acompañar a la armonización de los derechos laborales, económicos y sociales de las personas trabajadoras, y protegiendo sus datos de carácter personal en todos los ámbitos de la relación de trabajo, con la formación de las personas trabajadoras y sus representantes, en el conocimiento de la protección de este derecho y la transparencia e información máxima, cuando se trata del control de la actividad de trabajo.
- Promover el establecimiento de un marco europeo de negociación colectiva y un auténtico ámbito de concertación entre los interlocutores sociales y las instituciones europeas pertinentes. En concreto, UGT se une a la CES para que la “cláusula pasarela” (mayoría cualificada) no interfiera en la participación de los interlocutores sociales en materia normativa, en la promoción y defensa colectiva de los trabajadores y trabajadoras de la UE.

1.4.3. Democratizar y potenciar la negociación colectiva en el sector público

El rasgo más característico de la negociación colectiva en las Administraciones Públicas, es la regla mediante la cual, en los supuestos en los que no hay acuerdo en la negociación o renegociación, corresponde a dichas Administraciones el establecimiento unilateral de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos.

Por ello, frente al actual modelo tecnocrático, autoritario y excesivamente judicializado, UGT exige un cambio del marco normativo que regula el derecho a la negociación colectiva en las Administraciones Públicas, mediante la supresión en el EBEP de todas las medidas de austeridad y autoritarias incluidas sin nuestro acuerdo estos últimos años, con una mayor claridad normativa que evite la excesiva judicialización existente en la actualidad.

Exigiremos la adaptación de la normativa para fijar la obligatoriedad de desarrollar o adaptar el EBEP a través de las correspondientes Leyes de Función Pública en todas las Comunidades Autónomas en esta legislatura, y una Ley reguladora de la Función Pública de la AGE y su correspondiente aplicación en las Administraciones Locales.

Resulta imprescindible volver a democratizar las relaciones laborales en las AA.PP., fomentando la participación real y efectiva en la toma de decisiones en la gestión de las condiciones de trabajo de los empleados públicos. Garantizando el mantenimiento de lo acordado y equilibrando la posición sindical con la del interlocutor público, para que los riesgos y sacrificios no recaigan siempre en la posición de los empleados públicos.

Y todo ello para desarrollar un sindicalismo de clase que ofrezca un tratamiento estable, continuo y homogéneo, pero plural, al conjunto de los colectivos y sectores concurrentes, en conexión con el desarrollo de unos Servicios Públicos adecuados a las demandas de la sociedad.

Con respecto al Sector Público Empresarial (AENA, Correos, Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social, etc.), se hace preciso recuperar la autonomía colectiva de las partes (sindicatos-entidades), que haga posible la negociación de las condiciones de trabajo sin los límites y obstáculos contenidos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, acorde a la profesionalidad requerida en el ejercicio de las funciones a desempeñar y la rentabilidad social y económica de las mismas.

En cuanto a los servicios públicos de gestión/titularidad privada, la problemática es similar al resto de sectores, siendo precisa la potenciación de los convenios colectivos sectoriales que garanticen un reparto equitativo de la riqueza y la mejora de las condiciones de trabajo de determinados colectivos claves en la cohesión social, que parten de una situación muy negativa (dependencia, ayuda a domicilio, ocio y tiempo libre, etc.).

Complementariamente, y en tanto que afecta al conjunto de los Servicios Públicos, vamos a exigir el correcto cumplimiento de los aspectos sociales incluidos en la Ley de Contratos del Sector Público, para que las licitaciones de todas las contrataciones públicas incluyan, en el cálculo del precio y en los criterios de adjudicación y de solvencia, el respeto durante toda la vigencia del contrato de las condiciones socioeconómicas, profesionales, y de igualdad de género previstas en el convenio colectivo sectorial, las leyes y el Plan de Igualdad que resulten de aplicación.

1.4.4. Reforzar los derechos colectivos y la participación en la empresa

Los derechos de información, consulta y participación, además de ser uno de los pilares del Derecho social en España y en la UE, son una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección más eficaz de las condiciones laborales y los derechos e intereses de los trabajadores y trabajadoras.

Hemos de llevar la democracia a las empresas, entendida como la participación activa en la empresa, primando el beneficio colectivo sobre el beneficio individual, sobre la base del principio de solidaridad, de responsabilidad y de cohesión social.

UGT exige que la participación de los representantes de la población trabajadora pueda realizarse con el ejercicio adecuado de estos derechos sin trabas ni cortapisas que puedan vulnerar el derecho de negociación colectiva en todos los ámbitos de su ejercicio, desde el nivel de empresa hasta los acuerdos transnacionales o los mecanismos de información y consulta europeos en las empresas o grupos de empresa de dimensión comunitaria.

Desde UGT promoveremos un modelo más participativo con la modificación del art. 129 de la Constitución Española para de la misma manera promover una mayor y mejor participación en la empresa y mayor presencia de la representación de los trabajadores y trabajadoras en los centros de toma de decisiones de las mismas, como una de las herramientas sindicales más adecuadas para propiciar una protección de mejores condiciones laborales y mejores derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El establecimiento de un modelo de cogestión o codecisión empresarial regulado legalmente es una necesidad para la UGT en relación a los derechos de participación, información y consulta tanto de la representación unitaria como sindical, sobre todo debido a los cambios en las nuevas formas de organización del trabajo que deben tener la participación para su implantación de los sindicatos.

Impulsar la creación, en los niveles que se considere oportuno, de organismos asociados de personas trabajadoras en forma de cooperativas, sociedad laboral, o en autogestión a efectos de su organización y funcionamiento, promocionando éste modelo empresarial autogestionario, como instrumento de apoyo a iniciativas emprendedoras de trabajadoras y trabajadores, potenciando la creación de riqueza y empleo estable. Estas figuras asociativas pueden colaborar, en los procesos de superación de crisis empresariales (reconversión, reflotamiento de empresas, empresas familiares que por jubilación de sus socios dejan la actividad económica, entre otras), utilizando éstas fórmulas, con el objeto de mantener la actividad productiva que favorezca el mantenimiento de los puestos de trabajo y la creación de riqueza.

En otro orden de cosas, la ley de secretos empresariales, no debe ser un impedimento o una pretendida justificación para el desarrollo de los derechos de información, consulta y participación, debiendo articularse los mecanismos negociales y judiciales en su caso para la defensa de estas herramientas fundamentales del derecho de negociación colectiva.

1.4.5. Por una Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) con las competencias adecuadas

Las funciones que tiene encomendadas la CCNCC, son consultivas y decisivas, al incluir tras la reforma laboral de 2012, el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario.

UGT mantiene su rechazo al sistema de inaplicación de convenios colectivos que suponga una injerencia en la negociación colectiva y, por lo tanto, continuaremos pidiendo la derogación de la reforma laboral, en cualquier cuestión que afecte a esta herramienta fundamental del derecho de libertad sindical.

Asimismo, UGT va a trabajar para poner en marcha del Consejo de Negociación Colectiva (CONECO) recogido en el IV AENC.

1.4.6. Reforzar los mecanismos de solución autónoma de conflictos laborales para continuar la negociación colectiva

UGT, como creadora y protagonista permanente de los organismos de solución autónoma existentes en cada comunidad autónoma y a nivel estatal, defiende el papel de estos sistemas en el conjunto de las relaciones laborales para:

- Potenciar la negociación y las soluciones equilibradas y con garantías en los desencuentros que surjan entre las partes.
- Propiciar una gestión de los conflictos que participe del espíritu de continuar las negociaciones siguiendo el deber de negociar de buena fe.
- Primar la autonomía colectiva de las partes sin las injerencias públicas y fieles al principio de la fuerza vinculante de los convenios estatutarios.
- Propugnar que los distintos sistemas de solución autónoma de conflictos laborales cuenten con el apoyo material y financiero de los poderes públicos asegurando el correcto desarrollo de la importante labor que realizan.
- Asegurar la coherencia y armonización del sistema de solución vinculando la solución autónoma y la gestión de la negociación colectiva pues es vital respaldar el trabajo de las comisiones paritarias de los convenios, como instrumentos preventivos de la conflictividad, mejorando la aplicación de lo pactado en la negociación colectiva.
- Impulsar la aplicación de estos acuerdos de solución de conflictos a los conflictos individuales, a las relaciones profesionales del autónomo dependiente y al empleo público, abordando los cambios que sean precisos a tal efecto.

1.4.7. UGT, referente de los perfiles profesionales: personal técnico, directivos y cuadros

Los cambios demográficos, tecnológico, digital, la realidad de la globalización, la incertidumbre económica y la crisis medioambiental son todos ellos factores que cobran cada vez mayor importancia y están configurando una inevitable transformación del mercado laboral mundial. En ese ámbito, el papel de personal técnico y cuadros es cada vez más importante. La participación de este grupo de asalariadas y asalariados en organizaciones sindicales fuertes, es la única vía para conseguir su plena y armónica integración en el mundo laboral, la salvaguarda y defensa de sus derechos.

UGT es la única organización sindical de clase en España que tiene una organización de técnicos y cuadros, la Unión de Técnicos y Cuadros de UGT (UTC-UGT) y desarrollarla es un objetivo importante de la organización.

Las reivindicaciones socio laborales y en materia de igualdad efectiva entre mujeres y hombres no son una prerrogativa de determinado grupo de trabajadores y trabajadoras.

UGT quiere ser el referente del personal técnico y cuadros de este país, por lo que la reclamación y promoción de las necesidades y derechos de estos trabajadores y trabajadoras, debe ser también un objetivo de la acción sindical. Fortalecer a UTC es fortalecer a UGT y a todo el movimiento obrero.

Por todo ello, UGT va a trabajar para:

- Integrar a estas personas en el sindicato, a través de las Agrupaciones oportunas de las Federaciones Estatales y Uniones Territoriales y de su UTC promoviendo su integración e identificación con el sindicato, facilitando su visibilidad en el espacio orgánico que les corresponde, para luchar contra la individualización de las relaciones laborales y recuperar la dimensión reguladora y protectora del convenio, garantizando la igualdad y no discriminación, y atendiendo adecuadamente a la diversidad y a la representación de las y los técnicos y cuadros.
- Potenciar su participación en sectores y secciones sindicales con el fin de identificar sus necesidades y problemáticas específicas, potenciando la condición de UGT como su sindicato de referencia, especialmente en aquellos ámbitos donde exista una ausencia de representación corporativa o profesional.
- Combatir los “convenios franja” presentando plataformas que recojan las especificidades de su relación de trabajo, amparando en la negociación colectiva global las condiciones laborales y contractuales de los diferentes grupos de personas trabajadoras, entre ellos los cuadros y técnicos.

- Incluir en la negociación colectiva aspectos determinantes como la carrera profesional, el liderazgo femenino y la igualdad efectiva de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, la jornada y sus límites, promoviendo la flexibilidad y una real conciliación de la vida laboral, personal y familiar. En relación, con el desarrollo de la carrera profesional debe efectuarse especial atención a evitar la discriminación de las mujeres, fomentando la igualdad real de trato.
- UGT reforzará la defensa del personal de dirección, técnicos y cuadros en la acción internacional y, de manera específica, a través de Agrupación Europea de Cuadros Técnicos (Eurocadres).

1.5. La política salarial: un instrumento para el reparto de la renta

La Gran Recesión de 2008 a 2013 supuso un duro revés para los intereses de los trabajadores y trabajadoras y para sus derechos. Una de las manifestaciones de mayor calado fue la continua pérdida de poder adquisitivo, acompañada de un incremento de los márgenes de beneficio empresarial. La recuperación se cimentó sobre las espaldas de las personas trabajadoras, permitiendo que fueran éstas las que tuvieran que costear los efectos perversos de una crisis provocada y mantenida en el tiempo por la más alta representación de los intereses del capital, el sector financiero.

Frente a ello, las medidas legislativas (incremento del SMI) y de negociación colectiva se advierten como un instrumento imprescindible para el reparto de la riqueza, el reequilibrio entre capital y trabajo, y el respeto de una sociedad de igualdad de oportunidades.

El incremento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras es una condición determinante e imprescindible para la construcción de una economía sostenible y de progreso.

1.5.1. Aumentar los salarios reales

Los salarios deben evolucionar de manera coherente con la situación económica del país y de las empresas, de manera que las trabajadoras y los trabajadores participen de los rendimientos que generan. Esto exige que los incrementos pactados en la negociación colectiva tengan en cuenta la inflación, para que los salarios ganen poder de compra, y la productividad, adecuando su ritmo de aumento a las particularidades productivas de los sectores y empresas, en base a criterios objetivos y cuantificables.

Estos criterios son los que la CES denomina la “regla de oro salarial”, que garantiza, de un lado, que las personas trabajadoras obtengan la parte justa que les corresponde del proceso productivo, y de otro, que las rentas salariales contribuyan de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas.

Este modelo debe completarse con la inclusión de cláusulas de garantía salarial para asegurar el cumplimiento de lo pactado en el caso de que se desborden los objetivos o previsiones de inflación.

El impacto de la pandemia de Covid-19 desde 2020 no debe suponer cambio alguno en estas prioridades, puesto que la mejora real de los salarios en ningún caso entra en contradicción con la prioridad que supone la creación de empleo; al contrario, tras la intensa crisis sufrida, para consolidar una nueva fase de crecimiento económico es necesario que las rentas salariales se recuperen y logren ganancias de poder de compra, contribuyendo a relanzar el consumo de los hogares, la producción y la contratación. Todo ello teniendo en cuenta siempre las condiciones particulares de cada sector y empresa, y con independencia de la existencia o no de un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.

1.5.2. Eliminar discriminaciones salariales

Para reforzar la seguridad de la persona trabajadora y eliminar discriminaciones de todo tipo en el ámbito salarial, es preciso:

- Exigir una ley de igualdad salarial que aborde realmente la eliminación de la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva.
- Definir una estructura salarial clara, especificando los conceptos fijos y variables en base a criterios claros, medibles y objetivos, ponderando la correcta aplicación de las cláusulas de compensación y absorción.
- Reforzar el principio de igual retribución por trabajo de igual valor, redefiniendo de manera inclusiva y objetiva los conceptos y complementos salariales.
- Intensificar la lucha contra la desigualdad salarial que se deriva la utilización por parte empresarial de figuras o fenómenos laborales que amplían la precariedad laboral.
- Limitar y controlar el abuso de las “horas complementarias”, considerando dichas horas como “horas ordinarias”.
- Dotarnos de un desarrollo legislativo que penalice, de manera importante, los casos de incumplimiento de los incrementos salariales recogidos en convenio y que restrinja los posibles casos de aplicación de las cláusulas de descuelgue salarial.

1.5.3. Establecer salarios mínimos dignos para reducir las desigualdades

- La dignificación del salario mínimo interprofesional es una actuación esencial para reforzar la cohesión social, reducir las desigualdades, especialmente entre hombres y mujeres, y erradicar la pobreza, además de que introduce notables mejoras de eficiencia en el modelo económico y de creación de empleo. Por ello, es preciso:
 - Situar el salario mínimo legal en un nivel equivalente, al menos, al 60% del salario medio del país, en desarrollo de las recomendaciones de la Carta Social Europea, y en coherencia con la estrategia marcada por la CES.
 - Garantizar por ley que ese porcentaje no se reducirá en el futuro.
 - Establecer criterios de revalorización anuales en base a variables objetivas, que supongan, al menos, el mantenimiento de su poder de compra, y con la participación efectiva de los interlocutores sociales.
 - Clarificar legalmente que las revalorizaciones del salario mínimo se refieren solo al salario base, sin integrar los complementos de todo tipo.
- Complementariamente a la fijación de un salario mínimo digno, es necesario incluir en todos los convenios salarios mínimos garantizados, superiores al mínimo legal, que ayuden a reducir el abanico salarial existente.
- UGT trabajará también para incluir en los convenios fórmulas limitativas del abanico salarial, que establezcan que ninguna persona miembro de la empresa pueda ganar más de un determinado número de veces el salario de la persona trabajadora que menos gana, incluyendo todos los conceptos retributivos de cualquier tipo.

1.5.4. Revalorizar el IPREM

El Indicador Público de Rentas de Efectos Múltiples (IPREM) es una referencia fundamental para determinar el acceso a servicios públicos y beneficios sociales con repercusión presupuestaria (becas y tasas, justicia gratuita, actuaciones públicas en materia de vivienda, mínimos exentos fiscales, etc.), así como para fijar las cuantías de las prestaciones por desempleo. De 2009 a 2020 cayó en más de 9 puntos porcentuales en términos reales, determinando indirectamente el empobrecimiento de miles de personas que atraviesan dificultades económicas y laborales. El aumento registrado para 2021, del 5%, ha corregido parcialmente la situación, pero sigue estando más de 5 puntos por debajo del nivel real de 2009 y de 2004, el año que se creó este indicador. Por ello, es imprescindible revalorizar de manera adecuada este indicador esencial, para lo que UGT propone:

- Actualizarlo hasta que recupere el poder de compra perdido desde 2004, cuando se creó.
- Establecer un método de actualización de su importe que, al menos, mantenga el valor real del indicador en el transcurso del tiempo.

1.5.5. Recuperar los derechos y mayor transparencia en la Previsión Social Complementaria

La Previsión Social Complementaria, entendida como el conjunto de instrumentos, no sustitutorios del sistema público de pensiones, ha supuesto la consolidación de derechos de estos compromisos en su origen y una redistribución del salario como aportación de los trabajadores y trabajadoras que han tenido acceso a la misma mediante el establecimiento de acuerdos de negociación colectiva.

Sin embargo, la reforma laboral ha considerado estos compromisos como disponibles por parte de las empresas y se manifiestan elementos negativos del mercado laboral como las diferencias salariales. Adicionalmente, la mayor complejidad de estos sistemas y la asunción de que las inversiones y los mercados financieros tienen un impacto sobre la sociedad, hace necesaria una gestión eficaz y fortalecer la participación de nuestras y nuestros representantes en los órganos de supervisión. En este sentido, es preciso:

- Mantener la vigencia de los acuerdos que suponen mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. En relación a los colectivos de empleados y empleadas públicas, es necesario eliminar los obstáculos legales y presupuestarios para que aquellos ámbitos en los cuales así se acuerde en la correspondiente mesa de negociación, se decida dotar de planes de previsión social complementaria.
- UGT planteará la reformulación, de manera consensuada por los interlocutores sociales y apoyado por la Administración, de un modelo de Previsión Social Complementaria, que recupere los retrocesos normativos producidos estos últimos años, y donde se potencien los aspectos colectivos y sociales, cuyo origen sea la negociación colectiva y donde se priorice la supervisión y protección de las contribuciones.
- Serían necesarias determinadas reformas legislativas para desarrollar una reglamentación específica para los Planes y Fondos de Pensiones de Empleo, buscando un tratamiento fiscal adecuado y progresivo que priorice los planes colectivos sobre los individuales y la incorporación de las rentas más bajas.
- Elegir los instrumentos financieros más adecuados a la situación concreta de cada ámbito de negociación, dando máxima relevancia a su naturaleza colectiva, potenciando los acuerdos de ámbito sectorial, único instrumento que posibilita la incorporación de los trabajadores y trabajadoras de las PYMEs.
- Apoyar el establecimiento de una rentabilidad adecuada a la naturaleza de estos instrumentos, buscando una senda de rentabilidad a medio y largo plazo en las inversiones financieras, huyendo de movimientos especulativos e incluyendo criterios de Inversión Socialmente Responsable. La aplicación de criterios sociales, medioambientales y de buen

gobierno en la selección de las inversiones y el ejercicio de los derechos como propietario activo, implica una mayor transparencia de las mismas.

- Mejorar la información y formación de las personas que representan a UGT en las comisiones de control, y difundir la utilización de los servicios propios del sindicato que se dedican al asesoramiento y gestión de las prestaciones complementarias.

1.6. Unas políticas de empleo para las personas

La realización de políticas de empleo creíbles pasa por un cambio absoluto de la realidad. Las medidas que permitan el acceso al empleo deben estar pegadas al terreno, conscientes de la realidad de nuestro país y ser efectivas y eficaces. Por otro lado, la persona en desempleo, debe estar protegido en su situación de necesidad. Una sociedad justa no puede arrojar a la pobreza a cientos de miles de sus integrantes. La combinación de políticas activas de empleo y de protección de la persona en situación de desempleo en una visión integral y complementaria es más que nunca una necesidad insoslayable.

Dentro de las políticas activas de empleo, destaca la formación. La formación debe acompañar a la persona trabajadora a lo largo de todo su ciclo vital y profesional, permitiéndole la adaptación a las cambiantes situaciones a las que nos enfrenta un mundo en continuo progreso tecnológico.

1.6.1. Las personas desempleadas tienen que ser el centro de las políticas de empleo

En España, desde 2010, el crecimiento del número de personas desempleadas y de demandantes de empleo no se ha visto compensado con un refuerzo de las políticas activas de empleo (PAE). El presupuesto no ha estado dirigido al fortalecimiento de la orientación y la formación, sino a subvencionar de forma ineficiente la contratación, ocupando más de un tercio del conjunto del presupuesto en políticas activas. Como señala el programa de acción de la CES, “es una lástima que se hayan visto tan socavadas en la última década. Muchas fueron interrumpidas, justo cuando más se necesitaban -durante la recesión económica-, con lo que se perdió su efecto estabilizador sobre el ciclo económico”. Para UGT, las PAE deben estar regidas y enfocadas por el principio general de que el centro de las mismas son las necesidades de las personas y las demandas del mercado de trabajo.

Por eso, UGT propone:

- Convertir en un derecho subjetivo de todas las personas en desempleo el acceso personalizado a las políticas activas de empleo que requieran para conseguir un empleo de calidad.
- Reclamar que las políticas activas de empleo se implementen como un servicio público permanente en el tiempo, gratuito y universal, al que puedan acceder todas las personas en cualquier momento de su vida, tanto si se encuentran en situación de desempleo, si quieren mejorar su trabajo y en las transiciones de la inactividad a la actividad.
- Incorporación de la figura de la persona orientadora de empleo de referencia (al estilo del médico/a de cabecera y que te acompaña durante las diferentes fases de tu vida laboral).
- Reclamar el papel de los interlocutores sociales en el marco del Diálogo Social y asegurar su presencia y participación como garantes de la buena aplicación de las medidas, así como ayudar a su ejecución en materia de orientación y asesoramiento a jóvenes.
- Convertir en obligatoria la aplicación de los Protocolos (contenidos de actuación de los Servicios Públicos de Empleo) de la Cartera Común de Servicios, dotando a esta de recursos suficientes para su implantación.
- Reclamar al gobierno la inversión de un porcentaje del PIB destinado a las políticas activas de empleo equiparable al de los países europeos más avanzados.
- Establecer nuevos criterios de reparto de los fondos presupuestarios destinados a las políticas activas de empleo, de forma que, con el objetivo de hacerlos más equitativos, se tenga en cuenta la situación de partida de los distintos territorios, la magnitud que el problema del paro representa en cada uno de ellos y se evite la diferenciación de trato,

en cuanto a los recursos destinados a la empleabilidad de las personas, en función de la Comunidad Autónoma en la que se encuentren.

- Diseñar y aplicar métodos de seguimiento y evaluación de las políticas de empleo, con la participación de los interlocutores sociales.
- Reclamar unas políticas activas de empleo eficaces y eficientes, adaptadas al territorio, poniendo especial atención a los colectivos más desfavorecidos.
- Elaborar un plan de empleo para mayores de 50 años que permita reducir su tasa de desempleo a la mitad antes de 2023.
- Reducir drásticamente el gasto general en bonificaciones a la contratación y a colectivos demasiado genéricos. Las ayudas a la contratación (dinerarias o como rebaja de costes) solo tienen sentido y eficacia en el marco de un itinerario personalizado de inserción, es decir, persona por persona y nunca de forma generalizada o indiscriminada.
- Hay que incorporar el seguimiento y la evaluación como prácticas habituales y diseñar una estrategia que involucre a los agentes locales.
- Desarrollar medidas y ayudas reales, que faciliten la creación de empleo, en la economía social, y la creación de cooperativas y sociedades anónimas laborales.
- Estudio real de las necesidades de perfiles necesarios para ocupar puestos vacantes o nichos nuevos de empleo, para poder crear nuevas familias de certificados profesionales, como impulsar realmente el gasto formativo y orientador acertadamente en creación de puestos cubiertos con personas formadas al fin de la necesidad.

“X € de formación en personas en desempleo = X puestos cubiertos”.

- Reformar, en el marco del Diálogo Social, el papel de las agencias privadas de colocación. Considerando que los Servicios Públicos de Empleo son los titulares encargados de las PAE y que en ellos debe residir, en todo caso, la prestación de los servicios esenciales, las agencias privadas de colocación deben tener un papel exclusivamente residual y complementario.
- Dotar a la Cartera Común de Servicios de recursos para su implantación. Se prioriza de este modo servicios frente a programas aislados.
- Abordar una revisión del actual sistema de apoyo a la creación de empleo (bonificaciones/reducciones e incentivos fiscales a la contratación), concentrándose en la contratación indefinida a tiempo completo para determinados colectivos de beneficiarios.

1.6.2. Por una formación que impulse un modelo económico sostenible y que fomente el empleo

UGT apuesta por la educación para el desarrollo sostenible. Es necesario incorporar en el sistema educativo temas fundamentales como el cambio climático, la biodiversidad, el consumo sostenible... con el fin de desarrollar las capacidades, las competencias, los valores y las actitudes para aprender a vivir de manera sostenible. El presente y el futuro de nuestra sociedad requieren un equilibrio de actuaciones ambientales, sociales y económicas para conseguir una buena calidad de vida.

La relación empleo y educación necesita de políticas adecuadas. Y, así:

- La educación a lo largo de la vida y la formación son parte de la solución para conseguir que más personas ocupen puestos de trabajo dignos, responder mejor a las capacidades que requiere la economía y reforzar la resiliencia en Europa. Con el rápido avance tecnológico y los correspondientes cambios en los perfiles y requisitos de los puestos de trabajo, es necesario que el aprendizaje permanente se base en una estrecha colaboración y sinergias entre los contextos industrial, educativo, formativo y de aprendizaje.
- La demanda de profesionales cualificados de grados medios y superior, requiere la potenciación de la Formación Profesional (FP), incrementando la oferta de plazas de las diferentes modalidades, flexibilizando el acceso y avanzando en la integración de los diferentes subsistemas.
- Para la UGT también es importante la adecuación de la oferta formativa a las necesidades de un mercado laboral estable. Por lo que creemos imprescindible seguir trabajando en el modelo de FP Dual, donde compañías, centros de enseñanza y sindicatos debemos encontrar en la dualidad, las necesidades del mercado bajo criterios de dignidad y estabilidad laboral.
- El aprendizaje permanente, la mejora de las capacidades y el reciclaje profesional son una responsabilidad compartida entre el Estado, las empresas y las personas trabajadoras.
- Hay que fomentar la interrelación entre educación y empleo en las enseñanzas superiores. En el ámbito universitario, se ha de favorecer la creación de espacios comunes de gestión, fomentando los Consejos Sociales de las universidades como foros de debate y participación al servicio de la sociedad, y promoviendo la responsabilidad social corporativa de las propias universidades. Es necesario homogeneizar el sistema, cumpliendo con los principios de igualdad y solidaridad territorial, dando lugar a un mapa de titulaciones firme y transparente.
- Para la UGT es de vital importancia la defensa de un ámbito europeo respetuoso con el papel estratégico que atribuimos a la enseñanza superior, de igual manera que en la inves-

tigación, como motores del desarrollo económico y social, y como sostenimiento de una sociedad civil y activa, pluralista, enriquecida por la cultura y los nuevos conocimientos. Sin duda, la enseñanza superior y la investigación juegan un papel significativo en la promoción de los derechos humanos, la democracia, la tolerancia cultural e intelectual y la resistencia contra diferentes formas de autoritarismo. Es necesario fomentar la internacionalización de la Universidad Pública mediante una oferta atractiva que permita un intercambio de estudiantes y atraiga profesorado internacional, del mismo modo, que el personal universitario, tanto PAS como PDI, deberían tener facilidades para realizar estancias en el extranjero, para lo que es necesario el fomento del aprendizaje de lenguas extranjeras, fundamentalmente, el inglés.

- Reciclaje y formación al formador/docente en nuevas materias y tecnologías, como actualización a los tiempos actuales.
- UGT rechaza el modelo de gestión de la formación denominado “cheque formación”, generado por la Reforma Laboral de 2012, por favorecer un acceso selectivo a la formación, que acentúa las desigualdades.

1.6.3. Garantizar la protección de todas las personas en situación de desempleo

La tasa de desempleo en España no ha logrado volver a los niveles pre-crisis. Tampoco el desempleo de larga y muy larga duración ha encontrado respuestas durante este tiempo, así como el desempleo de las personas jóvenes, siendo más del doble de la media nacional.

A ello se une el empeoramiento de la protección de las personas en situación de desempleo, derivado del endurecimiento de las condiciones en el acceso, la cuantía y el periodo de las prestaciones, tanto contributivas como asistenciales, que tuvo lugar con la implantación de medidas restrictivas en los años 2012 y 2013. En este contexto, UGT considera necesario:

- Garantizar la protección social mediante prestaciones por desempleo, con una propuesta de mantenimiento de ingresos mínimos, como la contenida en la ILP para el Establecimiento de una Prestación de Ingresos Mínimos en el ámbito de protección de la Seguridad Social que presentamos en su día.
- La urgencia de negociar en el ámbito del diálogo social una reforma integral del sistema de protección por desempleo, tanto de prestaciones asistenciales como contributivas.
- Eliminar los vacíos y carencias de la protección, ofreciendo plena tasa de cobertura a las personas desempleadas de larga duración que carezcan de rentas, con derecho a una prestación suficiente hasta que encuentren empleo.
- Establecer derechos vinculados e inseparables a las prestaciones por desempleo y las políticas activas de empleo necesarias para recuperar el empleo.
- Atender a las personas en situación de desempleo de larga y muy larga duración, en línea con el planteamiento de la CES, y destacando también el importante impacto que pueden tener los sindicatos para llegar a estas personas.
- Proteger a las personas mayores de 45 años y en especial de 55 años, permitiendo su acceso a una jubilación digna.
- Reforzar la protección de la juventud trabajadora, castigada por la elevada precariedad y rotación laboral, que incide en una merma de sus pensiones futuras y del propio sistema de pensiones.
- Reclamar un sistema de protección por desempleo para las personas trabajadoras del hogar familiar.

- Implementar una cotización empresarial actuarialmente calculada para los contratos temporales, de forma que sufrague completamente el mayor gasto en prestaciones por desempleo.
- Crear instrumentos que combinen la prestación por desempleo con políticas activas, para mejorar la empleabilidad de las personas y generar empleos de calidad.

1.6.4. Modernizar los Servicios Públicos de Empleo

Desde la crisis económica que se inició en 2008 y, más en concreto, desde la implantación de las políticas de austeridad, el gasto de las políticas activas de empleo y del Servicio Público de Empleo se ha reducido. En este tiempo de recuperación, ni se han fortalecido los Servicios Públicos de Empleo ni se han diseñado medidas para mejorar la empleabilidad e inserción de las personas en desempleo.

Para UGT es urgente:

- Garantizar la coordinación y suministro de información entre los Servicios de Empleo Públicos Autonómicos e instancias de las Entidades Locales con competencias en la materia, que amplíe el perímetro de las ofertas de empleo.
- Destinar recursos para la modernización de los Servicios Públicos de Empleo, con la finalidad de mejorar la eficiencia de los servicios. Exigir al gobierno un servicio de empleo público, transparente, accesible y gratuito, que garantice la igualdad en el acceso a los servicios y al empleo a todos los trabajadores y trabajadoras, así como el derecho de las personas demandantes de empleo a recibir información, orientación, formación y otras políticas públicas activas de empleo de calidad.
- Modernizar los Servicios Públicos de Empleo, dotando a las oficinas de recursos humanos, materiales y tecnológicos, garantizando un acceso igualitario mediante un diseño accesible de entornos, edificios y utilizando la lectura fácil como herramienta para ayudar a las personas con dificultades de comprensión lectora (personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, personas mayores, personas migrantes, etc.) a disponer de la información de una manera clara, sencilla y estructurada, permitiendo la comprensión.
- Reclamar que se establezca y se cumpla una ratio de orientadores y orientadoras por personas en situación de desempleo suficiente para que los servicios públicos de empleo alcancen unos niveles adecuados de eficacia y calidad.
- Debe realizarse un esfuerzo por atender en los servicios públicos de empleo a las personas bajo el efecto desánimo (no registradas en las oficinas) y a las personas subempleadas, que se ven obligadas a aceptar un (sub)empleo para salir de la situación del paro, sufriendo mayor precariedad y una elevada rotación laboral.
- Dimensionar las plantillas de los Servicios Públicos de Empleo con carácter prioritario y urgente al volumen real de personas demandantes de empleo registradas en las oficinas de empleo, para garantizar y cubrir las necesidades en materia de información, orientación, formación e intermediación, garantizando la realización de itinerarios personales de inserción pactados, bajo la tutela y responsabilidad del Servicio Público de Empleo.

Para ello, se facilitará y dotará a las plantillas de las oficinas de empleo de la formación y especialización adecuada para la correcta atención a los usuarios de las mismas.

- Para UGT es urgente potenciar la actuación de los Servicios Públicos de Empleo por encima de las Empresas de Trabajo Temporal, y exigir el control e inspección de las actuaciones en materia de intermediación, con respeto a los principios constitucionales de igualdad de trato y oportunidades en el acceso al empleo y no discriminación.

1.6.5. Formación y mercado de trabajo: hacia una visión integral de la Formación Profesional

Los diferentes entornos laborales se encuentran dominados por las dinámicas de una economía cada vez más globalizada, automatizada y digitalizada, donde las demandas de nuevas competencias profesionales exigen una respuesta integrada y a lo largo de toda la vida, de las políticas públicas de formación profesional; todo ello, con el propósito de dotar de cualificación y empleabilidad a todas las personas.

Siempre considerando la visión sobre el futuro de la Educación y Formación recogida en el dictamen elaborado por el Comité Consultivo de la Formación Profesional de la Comisión Europea que recomienda que los sistemas europeos de Formación Profesional, con posterioridad a 2020, deberían tener como objetivo procurar una educación y formación excelentes e inclusivas que ofrezcan oportunidades para la cohesión económica y social, el apoyo a la competitividad y el crecimiento y el desarrollo inteligente, inclusivo y sostenible, y fomentar la ciudadanía democrática y los valores europeos, ayudando así a todas las personas a desarrollar todo su potencial en un continuo aprendizaje permanente.

Con tal fin, UGT considera imprescindible negociar e implementar las siguientes medidas:

- En el marco del Diálogo Social, acordar un Sistema de Formación Profesional (FP) integrado, con estabilidad normativa y presupuestaria, donde se refuercen y coordinen las distintas vías de adquisición de competencias profesionales. Las medidas tendentes a reforzar la FP deben entenderse en sentido amplio e integrado, abarcando la FP inicial y para el empleo, y dando cumplimiento a lo diseñado en la Ley Orgánica de las Cualificaciones y de la Formación Profesional (Ley 5/2002).
- Las personas poco cualificadas merecen una segunda oportunidad y esto es necesario ligarlo a agilizar y mejorar los procedimientos de reconocimiento y acreditación de la experiencia laboral y a la organización de las unidades de competencias que les permitan sumar y obtener una acreditación, con el apoyo de un necesario e integrado Sistema de Información y Orientación Profesional también a lo largo de la vida. Asimismo, hay que agilizar y mejorar también los procedimientos para la obtención de competencias clave que permita a las personas poco cualificadas acceder a la obtención de certificados de profesionalidad.
- Hay que poner en práctica un Plan nacional de actualización y recualificación profesional para las personas en edad activa, negociado con los interlocutores sociales, en el marco del Diálogo Social, que permita utilizar de modo eficiente todos los recursos disponibles de los diferentes Ministerios.
- La incorporación de una FP en alternancia con el empleo (dual) a la agenda política y social constituye una prioridad; una modalidad que debe desarrollarse a través de un

nuevo contrato de aprendizaje permanente que permita una cualificación y empleabilidad efectivas de las personas jóvenes, pero no exclusivamente, también de las personas de mayor edad, como un instrumento de recualificación profesional que proporcione una «segunda oportunidad» a un colectivo de trabajadoras y trabajadores que, si bien, pueden estar cualificados, no disponen de las competencias necesarias que demanda un mercado de trabajo cambiante como consecuencia de los procesos de digitalización y automatización.

- Se hace necesario la existencia de servicios de orientación integrales como un instrumento estructural y efectivo, al servicio de la recualificación profesional, la adaptación a los cambios y el mantenimiento de la empleabilidad de las personas.
- El Sistema integral de Formación Profesional no estaría completo sin la verdadera puesta en práctica de una red de Centros Integrados y de Referencia Nacional y de las necesarias medidas de Calidad y Evaluación que han de redundar en la eficacia y eficiencia del Sistema, evitando el desajuste de competencias, fomentando la cualificación y la empleabilidad, la cultura de formación permanente de nuestras empresas y personas trabajadoras y reduciendo las tasas de desempleo, especialmente entre nuestra población juvenil.

En definitiva, un modelo de gestión de la FP coordinado, más flexible, con financiación suficiente y estable, con garantías jurídicas y con instrumentos y metodologías adecuadas que hagan posible el aprendizaje de las personas y el desarrollo de sus competencias, acorde a sus necesidades de las empresas y de los sectores productivos.

1.6.6. La formación para el empleo, un derecho de las personas trabajadoras

La Formación es un derecho de la persona trabajadora, tanto en activo como en situación de desempleo, que posibilita mejorar en competencias profesionales, en condiciones laborales y en mantenimiento del puesto de trabajo. En este período, donde las nuevas tecnologías y el avance tan rápido de la digitalización, se hace si cabe, más que nunca imprescindible la formación de los trabajadores y las trabajadoras, por lo que como Organización debemos ser impulsores de la formación permanente.

Para ello, ha de formar parte de un plan estratégico de ámbito estatal negociado con los interlocutores sociales en el marco del Diálogo Social, de actualización y recualificación profesional. Acompañado de acuerdos en el ámbito de la negociación colectiva que impulsen la formación y cualificación de las personas trabajadoras.

En este sentido, para UGT, hemos de impulsar y avanzar en aspectos como:

- los derechos y deberes en la formación de las personas trabajadoras,
- la organización de los tiempos de formación,
- la reducción de los tiempos de trabajo y así favorecer el aprendizaje permanente,
- la participación sindical y de la representación legal de los trabajadores y trabajadoras en la formación profesional en el ámbito laboral,
- la participación efectiva de los interlocutores sociales en la gobernanza del Sistema de formación profesional para el empleo,
- el papel de las Estructuras Paritarias Sectoriales en la gobernanza del Sistema,
- la evaluación y mejora de los procesos de reconocimiento y acreditación de la competencia profesional, etc.

En definitiva, negociar la incidencia de los procesos formativos en la carrera y promoción profesional de la población trabajadora, gestionando fórmulas que conecten la formación, la cualificación, la acreditación con la promoción profesional y laboral, con especial atención hacia las personas que trabajan en sectores en declive.

En relación a la modalidad de FP Dual, UGT apuesta por superar los tradicionales enfoques administrativos de educación y empleo, negociando una normativa básica que evite situaciones de inequidad social en el conjunto del territorio del Estado; la celebración de un nuevo contrato de trabajo para la remuneración de las personas aprendices en el que

tengan cabida las trabajadoras y los trabajadores mayores de 30 años y las personas que deciden cambiar de profesión.

Se hace necesaria la asignación de tutores y/o tutoras en la empresa, la dedicación del tiempo suficiente a la coordinación e impulso del programa junto con el centro educativo, además de una financiación suficiente. La Representación Legal de los trabajadores y trabajadoras debe ser un agente interviniente en el proceso formativo, con funciones de asesoramiento, supervisión y control, de tal forma, que pueda velar por los intereses del alumnado trabajador, para que la FPD cumpla verdaderamente su función y que no se produzcan sustituciones, reducciones o amortizaciones de puestos de trabajo.

Objetivo 2: Una economía más sostenible, eficiente y equitativa que afronte la crisis medioambiental

Objetivo 2: Una economía más sostenible, eficiente y equitativa que afronte la crisis medioambiental

Nuestro modelo económico presenta muchas e importantes deficiencias: el poco peso del sector industrial, uno de los más significativos nichos del empleo de calidad; la escasa inversión en innovación y desarrollo tecnológico en los sectores público y, sobre todo, privado; la excesiva dependencia energética del exterior; el fuerte sesgo hacia actividades de marcado carácter estacional y de bajo valor añadido; la ausencia de una estrategia decidida hacia una economía sostenible; por citar algunas de las más evidentes. La pandemia de COVID-19, además, ha introducido mayor complejidad y dificultad a la situación económica, generando un intenso proceso de aprendizaje en la sociedad del que cabe extraer, como conclusión esencial, que sin salud no puede haber una recuperación económica sólida: ambas son necesarias y se complementan.

Como respuesta a la crisis del COVID, los países de la UE han creado los fondos Next Generation Europe, que se ejecutarán hasta 2027, y suponen una cuantía aproximada para España de 140.000 millones de euros en 6 años, con el objetivo de ayudar a las economías a recuperarse y transformarse, principalmente mediante el impulso de proyectos que mejoren la sostenibilidad climática y ayuden a la transición digital. En España, estos fondos se concretan en las actuaciones que componen el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, que globalmente constituye una estrategia de medio plazo para cambiar el modelo productivo y hacerlo más eficiente y sostenible, generar empleos de calidad y reforzar los servicios públicos esenciales. Se trata de una oportunidad que nuestro país no puede desaprovechar, y en la que las organizaciones sindicales deben tener un papel protagonista.

Debemos pasar a un modelo en el que se apueste con decisión por una visión y práctica diferente, donde se potencien nuestras fortalezas, sin desatender la necesidad de mejorar nuestras debilidades, y seamos capaces de gobernar el cambio derivado de las innovaciones tecnológicas y la digitalización, potenciando sus efectos positivos y erradicando sus derivas más regresivas y antisociales. Frente a ello, los sucesivos Gobiernos no han tenido la imaginación, el coraje o la determinación de firmar un Pacto de Estado para la Industria, instrumento fundamental para la consolidación de un proyecto industrial de alto valor añadido, a largo plazo, independiente de los cambios políticos, y que responde a una necesidad estratégica

de nuestro modelo económico para generar empleos de calidad, bienestar y progreso social. No podemos conformarnos con un modelo productivo frágil como el que ya cayó en la anterior crisis, sustentado en la burbuja inmobiliaria y la prestación de servicios de bajo valor añadido, al albur de cualquier ligero cambio en nuestro entorno.

Por otro lado, es esencial destacar la necesidad de la sostenibilidad del modelo económico, en el sentido de que el actual problema medioambiental cobre la relevancia que realmente tiene para el futuro de la humanidad y que se tomen medidas concretas y eficaces que consigan cambiar el rumbo de una sociedad que camina hacia la emergencia climática. Nos hallamos en un hábitat natural en el que hemos crecido, cuyos recursos no son infinitos y que estamos obligados a preservar y mejorar.

La crisis económica y el posterior proceso de reactivación económica han caminado en paralelo a un empobrecimiento masivo de gran parte de la población. De este modo, la mejoría de los indicadores macroeconómicos no ha sabido trasladarse a la salud de unas economías domésticas que no terminan de ver aumentar su poder adquisitivo. Por este motivo, resulta imprescindible que esta nueva economía más sostenible por la que abogamos lo sea también más justa en términos de cohesión social.

A su vez, tampoco podemos dejar pasar la oportunidad de aprovechar el cambio de paradigma económico para profundizar en la mejora de los objetivos históricos planteados en términos de igualdad de oportunidades en el ámbito territorial. La crisis económica volvió a poner de manifiesto las aplastantes diferencias entre “la España de las dos velocidades”, polarizando, aún más si cabe, las diferencias de PIB per cápita entre las Comunidades Autónomas más avanzadas y las más débiles.

Una economía más sostenible, respetuosa con el medio ambiente, socialmente justa y que acaba con las divergencias territoriales, debe ser la primera piedra en la que sustentar la devolución de la ilusión a la ciudadanía, cuestión imprescindible para hacer frente a los actuales problemas institucionales, resultado de la situación social derivada del descalabro económico de muchas de las familias trabajadoras.

2.1. Una política económica capaz de asumir los retos de futuro y crear empleo de calidad

Es imprescindible que nuestro país se adelante a los claros retos que plantea el presente y el futuro, pleno de cambios y transformaciones para convertirlos de una amenaza en una oportunidad. En ese sentido, las actuaciones políticas deben ser coordinadas y globales, destinadas a la modernización de todos los sectores, vitales en su conjunto para el desarrollo económico y del empleo en nuestro Estado.

La política económica debe atender especialmente a cuestiones como redistribuir la renta y la riqueza, luchando contra las desigualdades; cambiar el modelo productivo, con una decidida apuesta por la I+D+i; y reforzar la protección social y los servicios públicos. Todo ello resulta fundamental para un país que quiere garantizar un modelo económico capaz de ofrecer un futuro digno a su población. Para ello, entre otras actuaciones, es imprescindible que se construya una banca pública dirigida a servir los intereses de toda la población, que tome sus decisiones en función de criterios sociopolíticos más allá de los puramente economicistas, que aumente la competencia en el sector, y que ayude a superar las ineficiencias generadas por las prácticas de un sector financiero cada vez más excluyente y más centrado en la consecución de beneficios a corto plazo que en su papel como garante de la estabilidad económica e impulsor del desarrollo del país. Por ello, la existencia de esa banca pública es vital para las apuestas por la modernidad y el desarrollo de España como palanca de impulso del cambio necesario.

2.1.1. Por una industria competitiva y moderna

La industria, incluyendo los servicios asociados a ella, es el sector en que se obtienen mayores incrementos de productividad y donde se generan empleos de mayor calidad, más estables y con mejores condiciones laborales. Por ello, UGT aboga por incrementar su peso en la composición del PIB hasta alcanzar el 20%. El desarrollo de una base industrial fuerte y sostenible económica, social y medioambientalmente tiene un importante y positivo efecto inducido sobre el resto de sectores.

Pero también la industria es uno de los sectores más afectados por la externalización de actividades (terciarización), que genera puestos de trabajo en empresas asociadas no industriales con condiciones de trabajo generalmente más precarias, siendo necesarias medidas para impedir la pérdida de calidad de empleo.

Para UGT, las políticas públicas deberían prestar atención a la consecución de un sector industrial sólido, fuerte y diversificado, y cohesionado territorialmente, desarrollando una verdadera política industrial. Por ello, es indispensable:

- Diseñar una política industrial a largo plazo, que parta de un Pacto de Estado por la Industria y sea capaz de mantener un compromiso con la industria, con el desarrollo y modernización de infraestructuras tanto logísticas como digitales, con la inversión en I+D+i y con el empleo de calidad a largo plazo, con planes y objetivos adecuados a cada momento y con la permanencia en el tiempo que permita la consecución de los objetivos, así como la evaluación periódica de resultados. Una política de consenso, en la que el diálogo social sirva de base a su definición y articulación, con actuaciones horizontales y sectoriales y una Estrategia de Impulso Industrial que aporte cobertura y tracción a este nuevo modelo de reconstrucción económica que, apoyado en el Plan de recuperación, Transformación y Resiliencia (PRTR) sirva de palanca de creación y consolidación de empleo de calidad y avance hacia una sociedad más justa para todos y todas.
- Que la política industrial adquiera protagonismo en el conjunto de la Administración, garantizando la coordinación de todas las políticas con incidencia en la industria, en el caso del Estado, y a través de un órgano de coordinación de estas políticas con las Comunidades Autónomas, y la participación de los agentes económicos y sociales más representativos, para armonizar las políticas y evitar los efectos frontera entre las Comunidades.
- Que la industria se referencie en el nivel más alto de gobierno estatal, acumulando las competencias del conjunto de ramas industriales. Defender y trabajar en la elaboración de una nueva Ley de Industria que incorpore los cambios y transformaciones que ha experimentado el sector desde 1992 y aporte un marco normativo sólido, con capacidad para reaccionar ante los nuevos retos planteados y en línea con el actual contexto internacional en el que nos movemos.

- Configurar el factor humano, la calidad, el diseño, la innovación, la tecnología y el uso eficiente de los recursos como base de la competitividad de la industria, impulsando la formación y capacitación profesional y conectando las empresas con los centros educativos y de investigación.
- Acompañar la incorporación de la digitalización a la empresa con la adecuada formación de las trabajadoras y trabajadores a los que va a afectar en su puesto de trabajo, que han demostrado sobradamente y en muchas ocasiones su capacidad de adaptación a los cambios que se producen en las empresas.
- Una consideración integral de los sistemas productivos y de servicios, que permita el diseño de un modelo de crecimiento con una base industrial sólida.
- Una política incentivadora de la inversión, con apoyo a la innovación, la investigación y desarrollo, con mayor participación del capital privado y público en I+D.
- Una política energética más eficiente y respetuosa con el medio, con un mix que facilite mayor independencia y garantice la necesaria seguridad en el suministro, favoreciendo fórmulas de generación compartida y de autoconsumo en la industria.
- Una política de ordenación del territorio que priorice las necesidades de desarrollo sostenible del sector industrial con las reservas de suelo necesarias para ello.
- Recuperar e incrementar la inversión pública en infraestructuras, planificando y priorizando en la dirección de favorecer la producción industrial y atender los problemas de logística y distribución que afectan a nuestra producción, en función de las particularidades de cada territorio y su distinta situación de partida en términos de industrialización.
- Actuar en la dirección del incremento del tamaño de las empresas y la internacionalización, a través de las exportaciones.
- Políticas de revertir al territorio donde se ubica la industria, una inversión específica en mantenimiento y conservación y evolucionando hacia el cuidado y protección del medioambiente cuya producción o actividad afecta al entorno (véase logística, transporte, viales, creación de barrios entorno al centro empresarial...).
- Facilitar el acceso a la financiación, bancaria y no bancaria, de proyectos de futuro.
- Recuperar y consolidar los observatorios sectoriales, de modo que se garantice la puesta a disposición de diagnósticos sectoriales específicos, con participación de los agentes económicos y sociales y se incentive el debate para impulsar los proyectos industriales.
- Garantizar la estabilidad y eficiencia del sector público empresarial, potenciando su papel y manteniendo y ampliando el activo industrial público.

- Impulsar aquellos planes que cohesionen y den equiparación e igualdad en el territorio o territorios limítrofes.
- Puesta en marcha de un Estatuto de los Grandes Consumidores de energía eléctrica que permita compensar los efectos de los costes de la energía eléctrica sobre su competitividad, de acuerdo a la normativa comunitaria y que reconozca la particularidad de las empresas electrointensivas, estratégicas para la industria.
- Implementar al máximo los mecanismos de compensación de los costes indirectos derivados los derechos de emisión de CO2 que se han incrementado vertiginosamente en los últimos años amenazando la competitividad de la industria.
- Establecer aranceles medioambientales que eviten la entrada de producciones industriales extracomunitarias donde ni se frena ni controla la emisión de contaminación al planeta, y menos aún se produce respetando unos mínimos en derechos laborales y de seguridad.
- Exigir que todo plan industrial subvencionado contenga no solo la descripción de la inversión en fases productivas y mercado, sino también la afectación a la plantilla y los compromisos en relación con la misma.

Todo ello exige el compromiso conjunto del sector público y del sector privado y debe ir presidido por el diálogo social.

2.1.2. Por un sector de la construcción sostenible

Es necesario apostar por el sector de la construcción, con una perspectiva de sostenibilidad y desarrollo equilibrado. Un sector que representa en torno al 6% del PIB y del empleo.

La construcción influye sin duda en la economía y el empleo y en la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas. La apuesta por el sector está justificada por la capacidad de arrastre sobre el conjunto de la economía, en términos de creación de riqueza, creación de empleo e incluso de generación de ingresos públicos, rechazando rotundamente el modelo que ha venido predominando en España en los últimos años, apoyado en la especulación, y causante de una de las peores crisis de nuestra historia económica reciente.

Creemos que es necesario buscar y apostar por las oportunidades del sector en diferentes ámbitos de nuestra economía como son: las infraestructuras de transporte, la sociedad de la información, las infraestructuras de producción, el transporte y almacenamiento de energía (principalmente en el desarrollo de energías renovables) y la mejora de la eficiencia energética. También, por las oportunidades que se encuentran para el sector en el ámbito de la construcción residencial y de edificios públicos en los campos de la rehabilitación de edificios, construcción de viviendas sociales, rehabilitación de zonas urbanas, eficiencia energética y accesibilidad. Sin olvidar en las infraestructuras y equipamientos sociales, culturales, deportivos, educativos y sanitarios, así como en lo referido a infraestructuras básicas de saneamiento público y electrificación de carreteras, que se asumen como estratégicas a nivel europeo.

Será necesario desarrollar, desde el dialogo social, una estrategia o medidas en el sector que aborden, entre otros asuntos, la calidad de empleo, las necesidades de formación, la seguridad y salud laboral, la incorporación de cláusulas sociales en la contratación pública, la subcontratación, el fraude laboral y fiscal y la reactivación de la demanda pública y privada en el sector.

2.1.3. I+D+i como garantía de progreso

UGT apuesta por la investigación, el desarrollo y la innovación como factores imprescindibles para un crecimiento sostenido y sostenible, imprescindibles para potenciar un modelo productivo de mayor competitividad y productividad y para incrementar nuestro potencial económico futuro, así como una garantía de progreso económico y social. Está demostrado el efecto positivo de la inversión en I+D+i, dentro de un Pacto Nacional por la Industria, sobre la economía en inversión directa de las empresas y en formación y educación del capital humano, que accede a puestos de trabajo con mayor especialización, mejorando el tejido empresarial y aportando rentabilidad, competitividad y productividad a nuestra economía. Así como una oportunidad de potenciar y reactivar la economía en los medios rurales. Igualmente importante son las consecuencias del I+D+i en el ámbito del conocimiento y de la sostenibilidad, aportando mejoras insoslayables. La investigación, el desarrollo y la innovación son factores claves para propiciar un modelo productivo de mayor competitividad y productividad, permitiendo así un crecimiento sostenido y sostenible. Ello constituye, sin duda, una garantía de progreso para nuestras empresas y para el capital humano que las sustenta.

Por ello, UGT considera fundamental:

- Apostar por la inversión en I+D+i como eje fundamental de progreso económico y social, incrementándola para que se aproxime a la media comunitaria, tanto en inversión privada como en pública, al margen de la coyuntura y los ciclos económicos y políticos.
- Impulsar actuaciones que apoyen la transferencia de conocimiento, acercando la investigación, desarrollo e innovación y los sectores productivos.
- Poner en marcha estructuras que promuevan un entorno más favorable a la innovación y el desarrollo tecnológico, favoreciendo el incremento de la inversión privada.
- Encuadrar en el marco del diálogo social las dinámicas que permitan optimizar la investigación, desarrollo e innovación no solo desde el punto de vista económico, sino también desde su retorno social.
- Proponer objetivos y medidas concretas de inversión en I+D+i y su retorno social, a través de la negociación colectiva, para que estas inversiones pasen a formar parte de la gestión integral de las empresas.
- Concienciar a las personas representantes sindicales y empresariales de la necesidad de negociar los procesos innovadores en las empresas.
- Atraer y captar la I+D+i del producto.

- Impulsar una coordinación eficaz entre las administraciones públicas, universidades, empresas y organizaciones internacionales, para mejorar la conexión entre políticas educativas y procesos de innovación.

Todo ello a través de un imprescindible mayor esfuerzo público y privado en I+D+i.

Por su parte, UGT contribuirá a impulsar una coordinación eficaz entre las administraciones públicas, universidades, OPIs, empresas y organizaciones internacionales, para mejorar la conexión entre políticas educativas, políticas de investigación y procesos de innovación.

El cuarto sector productivo se considera que proviene de la I+D+i que, si bien originalmente se encuadraba en el sector industrial, posee una importancia estratégica y unos modos de producción propios que lo hacen diferenciarse claramente del sector industrial, ya sea el extractivo o el de transformación. En este caso la I+D se basa estrictamente en el conocimiento. El conocimiento, bajo el punto de vista de la producción, permite la reducción de costes, la generación de nuevas maneras de producción y el aprovechamiento racional de los mercados.

Por lo que respecta al quinto sector productivo, su base es tanto la búsqueda de la sostenibilidad como de la mejora de la calidad de vida de los ciudadanos y ciudadanas.

2.1.4. Por una digitalización inclusiva, laboral y socialmente

La digitalización del mercado de trabajo y del conjunto de actividades económicas es un proceso acelerado que no tiene freno. Por eso, la anticipación de sus efectos laborales y sociales debería ser prioritaria para todos los actores implicados. Es nuestra obligación que esos efectos no impliquen menos y peores empleos. Hay que aminorar y revertir los riesgos y ordenar el desarrollo y el impacto de las nuevas tecnologías.

Los poderes públicos deben garantizar que la incorporación de tecnologías digitales a la producción favorezca una sociedad más inclusiva, estableciendo instrumentos que permitan que los beneficios de la digitalización alcancen a toda la ciudadanía y que sus efectos sobre el empleo y las condiciones de trabajo no suponen ahondar en la desigualdad, la precariedad, la desregulación y la pobreza, así como garantizar la redistribución de los beneficios de la digitalización.

- El diálogo social es parte fundamental en el proceso de digitalización de la economía y en cada uno de los procesos de incorporación de nuevas tecnologías en las empresas.
- Las consecuencias de la digitalización sobre el empleo no pueden ser un aumento de la precariedad. Si el cambio tecnológico significa progreso, la primera aproximación, las plataformas digitales, no ha sido positiva. La precarización no es consustancial a la tecnología: es preciso establecer una normativa en materia de relaciones laborales que garantice el ejercicio de los derechos a todas las personas trabajadoras.
- En materia de formación profesional, es preciso participar en el diseño y determinación de los perfiles de cualificación necesarios y establecer planes que garanticen la adaptación a los nuevos requerimientos y capacidades demandados, garantizar el derecho a la formación profesional continua y actualizar la educación reglada y las políticas activas, así como confeccionar auténticas políticas activas de empleo para recualificar a la población trabajadora desplazada por la digitalización.
- Creación de una red extensa de centros “técnicos de formación de formadores en nuevas tecnologías”.
- Aunque pueda suponerse una reducción de riesgos laborales físicos con la automatización, se percibe un incremento de riesgo psicosocial. Es necesaria una nueva política de evaluación de los puestos de trabajo que identifique y pondere adecuadamente estos riesgos.
- La digitalización afecta a muchos aspectos de la vida laboral, en los que UGT exigirá criterios claros sobre: carga de trabajo, flexibilidad del tiempo de trabajo, derecho a la desconexión,

nuevos riesgos laborales, instrumentos de control y supervisión, derecho a la intimidad, privacidad y derechos relativos al tratamiento de datos personales.

- Hay que actuar contra la brecha digital en cualquiera de sus formas (de género, territorial, edad, formativa, discapacidad, ...) garantizando el acceso y la formación a todas las ciudadanas y ciudadanos, mediante la conformación de un Pacto Nacional por la Inclusión Tecnológica.
- Mejorar el, acceso a la red y la cobertura de banda en la máxima extensión territorial del Estado posible. Un alto porcentaje de territorio no tiene red por lo que sus oportunidades de emprendimiento, reciclaje o competencia se ve cercenada de facto.

2.1.5. Frenar el taylorismo digital en la organización empresarial

Las plataformas digitales han supuesto un antes y un después en la forma de organización de las empresas, acentuando al máximo la precarización del factor trabajo, gracias a las facilidades que prestan las nuevas tecnologías y a una abusiva huida del derecho del trabajo en favor del derecho mercantil.

A pesar de que este modelo de negocio es ya de por sí muy dañino, corre el riesgo de expandirse a todas las organizaciones empresariales. Así, existen ya marcos teóricos en los que muchas empresas están trabajando para crear lo que denominan como “ecosistemas laborales”, que buscan sustituir la actual estructura de plantillas asalariadas por nuevos modelos basados en la generalización del taylorismo digital.

Estos futuros “ecosistemas laborales” que se quieren implantar en las empresas estarían formados por un núcleo de personas asalariadas reducido a la mínima expresión y básicamente formado por empleados y empleadas de máxima cualificación. A partir de este núcleo se abrirían una serie de capas de personas colaboradoras, no asalariadas ni con consideración de personal fijo de plantilla, a las que se derivaría la mayor parte de la carga de trabajo.

Estas capas de personas colaboradoras estarían formadas por una amalgama de trabajadores y trabajadoras temporales, consultorías independientes, personas ocupadas on-line, servicios profesionales, empresas proveedoras, franquicias, servicios externalizados e incluso robots o elementos de IA, a quienes se asignaría proyectos, macro-tareas o micro-tareas en modalidad de crowdsourced (externalización bajo metodología de colaboración abierta).

De este modo, gracias a los avances tecnológicos que ya estamos presenciando en las plataformas digitales de reparto de comida a domicilio, el servicio público del taxi o incluso en plataformas profesionales, una empresa podría externalizar una gran parte de su actividad laboral repartiéndola/dividiéndola en forma de proyectos, macro o micro-tareas mediante asignación automática, sin intervención humana, para que sean realizadas mediante modalidades de subcontratación masiva.

Estaríamos ante una generalización de la precarización del mercado de trabajo que partiría de las plataformas digitales actuales hacia todas las empresas, consolidando el fenómeno de la plataformización/uberización del empleo, creando la precariedad 4.0 o la subcontrata 4.0. Para evitar esta hecatombe laboral, UGT debe trabajar en los siguientes aspectos:

- Conocer internamente esta situación, sensibilizar y formar a los cuadros sobre la materia.
- Sensibilizar a la opinión pública, a gobiernos, reguladores, legisladores y organizaciones empresariales sobre el peligro que representan este tipo de prácticas para el mundo del

trabajo, pero también para el sostenimiento del Estado del Bienestar (y, en definitiva, para la sociedad).

- Propugnar nuevas leyes que protejan modelos de organización basados en el trabajo digno y de calidad, con contratos a tiempo completo, de carácter indefinido y con remuneraciones acordes, que prohíban este tipo de prácticas en los diferentes acuerdos colectivos sectoriales y de empresa.

2.1.6. Modernizar el sector servicios y la industria del turismo

UGT defiende la transformación del sector servicios con actuaciones dirigidas a aumentar su calidad:

- Cambiar el modelo turístico para primar un turismo de calidad, de alto valor añadido y desestacionalizado, respetuoso con el medio ambiente y que apueste por la formación en todos los ámbitos laborales (prevención de riesgos laborales, perspectiva de género, igualdad de trato y oportunidades etc.,) de sus trabajadores y trabajadoras y la mejora de sus condiciones laborales. En este sentido, es necesario:
 - Impulsar la estabilidad laboral de los trabajadores y trabajadoras del sector turístico favoreciendo su profesionalización en un marco de ruptura de la estacionalidad. Potenciar, entre otras, la figura del trabajador y trabajadora fijo discontinuo, que combina la temporalidad del sector con las garantías jurídicas de continuidad en el empleo.
 - Repercutir beneficios empresariales en incrementos salariales de los trabajadores y trabajadoras del sector.
 - Inversión real en formación de las personas trabajadoras que aporte calidad y cualificación al propio sector.
- Desterrar la cultura de la externalización de servicios como vía para la precarización de las condiciones laborales.
 - Diversificar el sector con propuestas de calidad que ofrezcan otras alternativas al turismo de sol y playa: cultural, gastronómico, rural, activo, organización de eventos... Es decir, captación de nuevos nichos de mercado que generen una mayor afluencia de personas turistas (y con otros perfiles) y un incremento en los ingresos.
- Apostar por un modelo de turismo sostenible, luchando contra la degradación de los entornos urbanos y la sobreexplotación de los espacios naturales.
 - Impulsar la estabilidad laboral, favoreciendo la profesionalización.
 - Aplicar criterios de sostenibilidad y accesibilidad al modelo turístico.
- Proteger e impulsar el comercio de proximidad que constituye un elemento vertebrador y dinamizador de las ciudades. UGT apuesta por un modelo de comercio sostenible, que busque el equilibrio entre las grandes superficies y el pequeño comercio, que ayu-

de al desarrollo de un modelo cohesionado de ciudad y que respete las condiciones laborales y los derechos de las personas trabajadoras.

- Acabar con la liberalización de horarios comerciales y las campañas de rebajas, dado que tienen consecuencias sobre las condiciones de trabajo, los derechos de los trabajadores y trabajadoras y la conciliación de la vida personal, laboral y familiar. UGT trabajará para la racionalización de los horarios comerciales.

2.1.7. Por una cultura integradora y fuente de empleo y riqueza

UGT se compromete con una firme defensa de las actividades culturales favorecedoras del desarrollo personal y colectivo de todos los trabajadores y trabajadoras, en beneficio de una sociedad más justa, democrática, participativa y culturalmente activa y crítica.

Una verdadera política democratizadora debe extender y difundir la cultura en todos los sectores y grupos sociales, así como facilitar el acceso a la creación artística. A su vez, la ciudadanía tiene derecho a participar en estos procesos y a ser creadora de los mismos. Por todo ello, UGT se compromete a la consecución de objetivos encaminados al desarrollo individual y colectivo de todos los trabajadores y trabajadoras garantizando la conservación y enriquecimiento del patrimonio histórico, cultural y artístico y de los bienes que lo integran y reduciendo las desigualdades sociales en el derecho real del acceso a la creación y disfrute de la cultura.

UGT reivindicará de las Administraciones públicas culturales:

- Incremento de la presencia de los agentes sociales en los foros de debate y decisión cultural y una más frecuente y adecuada convocatoria de los mismos.
- Incremento de los recursos dedicados a cultura hasta el 1% del PIB.

Por otro lado, debemos aprovechar la red de Casas del Pueblo de UGT y profundizar y potenciar la actividad cultural en estos lugares de encuentro social y cultural de los trabajadores y trabajadoras, tal y como fueron desde su inicio. Por ello, es necesario reclamar de los poderes públicos que posibiliten la dotación de recursos y medios económicos a las Casas del Pueblo, para que tengan un papel importante como lugares de encuentro, intercambio de ideas y generación de prácticas culturales, y de proyección de la imagen social del Sindicato.

Se potenciará la actividad cultural y de investigación histórica de la Fundación Francisco Largo Caballero.

Igualmente se impulsará la participación de los afiliados y afiliadas de UGT en las actividades culturales y formativas de la Escuela Julián Besteiro, como centro de formación y cultura de UGT, manteniendo e impulsando los acuerdos de colaboración entre organismos culturales de UGT.

2.1.8. Mejorar la regulación y supervisión del sistema financiero

Desde la crisis de 2008, el sector financiero, con enorme responsabilidad en la incidencia de la crisis en España, no ha parado de someterse a una reconversión continuada, hecho al cual en los últimos años se ha añadido la aceleración en los procesos de transición digital.

Las consecuencias de las dos circunstancias pueden ser nefastas si no se mantiene una regulación y supervisión más exigente. Desde 2008 se han perdido entidades por fusiones, absorciones, etc., dejando una situación de oligopolio preocupante. Además, la reducción de entidades ha venido acompañada de una pérdida de más de cincuenta mil empleos desde 2008, y un cierre de oficinas bancarias de casi el 40%, con la repercusión que esto tiene para el servicio y para la exclusión bancaria, en un proceso que no tienes visos de detenerse. A ello, se suma el coste que ha supuesto para el la persona contribuyente el saneamiento de entidades con dinero público.

Necesitamos un sistema financiero estable, más y mejor regulado y, dado su carácter global, su control debe ejercerse con mayor rigor y bajo un prisma internacional. Todo ello a través de un correcto diseño institucional, dotado de instrumentos democráticos en la gestión que garanticen la total transparencia del sistema. Por ello, UGT propone:

- Crear un mecanismo de control eficiente, que impida la contabilidad creativa y la asunción de riesgos y endeudamientos excesivos.
- Frenar el cierre de oficinas de las entidades financieras para evitar que exista “exclusión financiera” en muchos municipios, como ya existe actualmente, garantizando a la ciudadanía su acceso.
- Establecer un sistema efectivo de regulación y supervisión, que tiene que ser público y coordinado a nivel internacional, con poder sancionador para los incumplimientos.
- Exigir la devolución del dinero prestado a los bancos para su rescate, con los intereses correspondientes.
- Incrementar la protección y seguridad de la ciudadanía frente a las entidades financieras y marcar unas directrices para evitar el abuso, mediante la creación de una Agencia de Protección al Consumidor Financiero y el desarrollo de una norma que ampare las acciones colectivas.
- Establecer mecanismos de control que anticipen situaciones de riesgo, de modo que las deudas privadas derivadas de las malas prácticas de las entidades no vuelvan a enjugarse con cargo al contribuyente y, en su caso, garantizar la devolución de todos los fondos públicos.

- Garantizar la orientación de las inversiones a impulsar la economía productiva y no la especulativa.
- Participar activamente en la regulación de los flujos de crédito exterior, limitando los riesgos para la estabilidad macroeconómica, derivados de la alta volatilidad de los movimientos internacionales de capital a corto plazo.
- Crear una banca pública potente, y eficaz, que facilite la distribución del crédito al Instituto de Crédito Oficial (ICO), especialmente hacia pymes y familias. Ello ayudaría a resolver los problemas de exclusión; reduciría el poder de los oligopolios financieros creado; facilitaría el acceso de toda la ciudadanía a los servicios financieros sin exclusiones selectiva; y garantizaría una mayor competencia entre entidades que redundaría en un mejor servicio y con mejores condiciones financieras.

2.1.9. Las infraestructuras públicas como elemento de cohesión económica y social

Las infraestructuras son un elemento esencial de desarrollo, solidaridad y cohesión territorial, imprescindible para articular la actividad económica. Por ello, es esencial reforzar el papel de la inversión pública en infraestructuras, como instrumento reductor de desigualdades territoriales y generador de una actividad económica más estable. En este sentido, para UGT debe considerarse:

- Un aumento de la inversión pública en infraestructuras y servicios del transporte en el conjunto del gasto público, junto a una dotación suficiente de inversión pública para el mantenimiento, conservación y eficiencia de las infraestructuras. Esta inversión pública productiva, no debe ser imputada como gasto y debería quedar fuera del cómputo de déficit público.
- La defensa de un sistema integrado de infraestructuras y servicios del transporte, con una permanente coordinación entre las administraciones públicas competentes.
- El Estado deberá atender la particularidad de las empresas que realizan un esfuerzo de inversión en las infraestructuras de telecomunicaciones, aportando I+D+i en formación y cualificación de su plantilla, para que se vean recompensadas por sus esfuerzos, así como de aquellas que su transporte de mercancías se adecue al medioambiente y lucha contra el cambio climático (logística).
- Asegurar a toda la ciudadanía el mismo derecho de acceso a los diferentes modos de transporte, bajo criterios de accesibilidad, sostenibilidad, igualdad y justicia social.
- El Estado deberá garantizar el acceso de toda la ciudadanía a los servicios básicos de telecomunicaciones.
- La creación de suelo industrial de calidad, competitivo y de uso especializado, erradicando su utilización especulativa.
- Los gobiernos locales deben mantener los criterios sociales y medioambientales para garantizar el uso de los fondos públicos en apoyo del desarrollo sostenible, local y económico.

2.2. Por una política consciente de los retos medioambientales

La clase trabajadora joven se ha movilizado de manera global contra el cambio climático. Estas movilizaciones que se vienen repitiendo todos los viernes, llaman la atención a políticos y Estados de todos los rincones del mundo ya que reclaman algo tan sencillo y complicado al mismo tiempo: “cambiar el sistema para salvar el mundo”. Sin duda no es el único movimiento que existe en esta línea, sino que cada vez son más las personas y colectivos que se suman a ese clamor por reducir nuestra contaminación y el crecimiento descontrolado que trae el neoliberalismo y, en esa línea, la UGT se debe encontrar con todos estos movimientos, en una lucha común que además nace y defiende a los intereses de la clase trabajadora.

En este sentido, la situación de agotamiento de nuestros recursos naturales, los ya constantes problemas medioambientales, y los datos especialmente alarmantes sobre el devenir del planeta, nos llevan a tratar este tema como una emergencia climática. De este modo, ya no sirven las sanciones económicas por los incumplimientos de los objetivos contra el cambio climático, sino que se debe avanzar más allá para garantizar este cumplimiento por todos y cada uno de los países del mundo. De esta forma, son necesarias acciones a nivel político de muy diversa clase y en relación con muy diversos aspectos. La necesaria variación del mix energético, la imprescindible formación e información a la población con el fin de concienciar a las personas a la adopción de patrones de conducta más adecuados a un mundo ecológicamente en crisis, el cambio de un modelo económico de consumo sin fin a un modelo de economía circular, son solo algunas de las líneas de actuación sobre las que es necesario actuar de forma enérgica y eficaz. La actuación en esta materia es absolutamente transversal y UGT es plenamente consciente de ello.

Por otro lado, es obvio que la actuación sobre la base de los parámetros anteriores tiene repercusiones importantes sobre otros aspectos que también requieren una atención específica. La potenciación del desarrollo rural, la lucha contra incendios, la profundización en nuestros derechos como ciudadanos y ciudadanas consumidores requieren políticas de mirada transversal y global que solo pasan por un modelo de economía sostenible que cambie radicalmente la forma de hacer política llevada hasta ahora.

2.2.1. Ante la crisis climática son necesarias medidas inmediatas

La actual situación de crisis climática y medioambiental no es un mero titular periodístico o una extraña teorización de movimientos alternativos. Estamos ante una realidad dramática que pone en peligro de una forma real e inmediata el presente del equilibrio planetario.

La ciencia es clara: los escenarios para mantener el aumento de la temperatura promedio mundial por debajo de los 2°C requieren una reducción drástica de las emisiones de gases de efecto invernadero. Y superar ese umbral, incluso el de 1,5°C, será una factura demasiado cara para las generaciones presentes y futuras.

Si bien es cierto que esta insostenible situación requiere de medidas globales, no es menos cierto que son los países desarrollados los que deben liderar este cambio hacia emisiones netas cero y que tenemos la obligación de impulsar, desde nuestro entorno, todas aquellas medidas que sean necesarias para afrontar un problema que trasciende a todos los niveles.

Hasta ahora la reacción política ha sido débil. La adopción de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas y sus Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) y del Acuerdo de París han establecido estándares universales, pero su impacto real está siendo demasiado limitado como para cambiar la situación de la forma en la que se requiere. La acción es vital y urgente.

Por eso, desde UGT estamos comprometidos no solo a apoyar sino también a lanzar las iniciativas necesarias que desde el ámbito local al global sean útiles para no solo mitigar sino también adaptarnos a una situación que reclama medidas inmediatas.

Las empresas juegan un papel crucial en la sostenibilidad del planeta y es de vital importancia que desde el seno de la empresa se implementen medidas para reducir al máximo la producción de materiales contaminantes, el uso excesivo de recursos como el agua o la energía y la generación de residuos.

Este compromiso de UGT con el medio ambiente, es consustancial a su propia condición. Por ello, y de conformidad como el ODS 13, conscientes de que “El cambio climático afecta a todos los países en todos los continentes, produciendo un impacto negativo en su economía, la vida de las personas y las comunidades.” y que son las personas más pobres y vulnerables las más perjudicadas, consideramos que es vital aplicar soluciones viables como las planteadas en el Acuerdo de París, señalando el camino a seguir a la comunidad internacional. Nuestro objetivo debe ser el garantizar que la acción climática protege los derechos de las personas trabajadoras y el bienestar de los ciudadanos y que la economía de emisiones netas cero en la que queremos vivir sea una perspectiva positiva para todos.

2.2.2. Transición Justa ante el reto del Cambio Climático

Dados los riesgos que nos plantea el cambio climático, el desafío medioambiental, una de las líneas de acción más evidentes e importantes es el cambio en el modelo productivo. Es necesario orientar la economía española hacia sectores de mayor valor añadido, con capacidad de innovación y desarrollo, que genere empleo verde de calidad. La lucha contra el cambio climático puede permitir esta transformación, que debemos verla como una oportunidad de modernización y diversidad.

Para nuestra organización sindical es especialmente importante las repercusiones que la transición ecológica y la lucha contra el cambio climático puedan tener para los trabajadores y trabajadoras de los diferentes sectores productivos que tengan que transformarse o desaparecer. Solo a través de una transición justa que garantice empleo de calidad, digno y seguro, la protección social para los colectivos más vulnerables y el respeto a los derechos humanos y laborales podemos evitar los efectos negativos que se derivan de cualquier cambio de modelo. La transición justa debe ser ambiciosa y con una planificación realista, que acompañe durante todo el proceso de transformación a trabajadores/as y a todos los sectores económicos afectados tanto directa como indirectamente. Se necesita un modelo justo desde el punto de vista social, laboral, territorial y económico, que se desarrolle a través del diálogo social y que permita anticipar y orientar la acción durante toda la transición.

Es muy importante velar por el medio rural y los territorios y regiones más despobladas de nuestra geografía, especialmente aquellas comarcas donde la transición pueda suponer un impacto económico y social, para gracias a la transición justa reducir desigualdades, atraer nuevas inversiones y actividad económica, crear nuevas oportunidades de empleo verde y fijar población. Para ello, es necesario:

- Establecer la transición justa como una de nuestras principales prioridades sindicales, en línea con la CES y la CSI.
- Participar activamente y demandar diálogo con los agentes sociales en todas las medidas y planes que se generen a partir de la Estrategia de Transición Justa incluida dentro del Marco Estratégico de Energía y Clima.
- Exigir la participación en el diseño de la transformación de los sectores económicos necesaria para adaptarse y mitigar el cambio climático, a la vez que se salvaguardan los empleos y se protege el planeta en una transición justa que garantice que ningún trabajador ni trabajadora se quede atrás.
- Exigir medidas que protejan a las personas trabajadoras y a las zonas y comarcas más vulnerables. De forma que, el progreso social, la protección del medio ambiente y las ne-

cesidades económicas, se integren en un marco de gobernanza democrática y desarrollo sostenible.

- Hacer propia la variable ambiental como una constante de la acción sindical a través de la creación de herramientas que puedan ser útiles para la representación sindical y los trabajadores y trabajadoras.
- Capacitar a los trabajadores y trabajadoras para que puedan participar intensamente en la acción climática en el lugar de trabajo, ya que no hay una transición justa sin su participación, a través de la sensibilización, el intercambio de información y la formación.
- Analizar la vulnerabilidad del empleo ante el impacto de la adaptación y la mitigación del cambio climático, prestando especial atención a las nuevas oportunidades de empleo verde y decente, con el fin de maximizar su potencial.
- Impulsar en la negociación colectiva la creación de una Estrategia o Plan de Acción Climático. en el que se alcancen compromisos y se establezcan acciones a cumplir en períodos acordados.
- Introducir en la negociación colectiva la figura del Delegado/a de Medio Ambiente.

2.2.3. PLa lucha contra la crisis ambiental

El cambio climático no está ocurriendo de manera aislada. La pérdida de biodiversidad, la calidad del aire y la degradación del suelo, la contaminación de los océanos, así como el agotamiento del agua dulce y de los recursos naturales son otros síntomas preocupantes de la crisis ecológica mundial en la que vivimos. En este contexto, adquieren especial relevancia los Espacios Naturales Protegidos (ENP), que desempeñan una función decisiva para la conservación de los ecosistemas y la supervivencia de las especies y para el mantenimiento de los procesos ecológicos y de los bienes y servicios ecosistémicos. En este sentido, UGT se compromete a:

- Incluir la problemática ambiental dentro de nuestras prioridades de actuación, estableciendo campañas de sensibilización y de información a los trabajadores y las trabajadoras y realizando actuaciones con vistas a reducir la huella de carbono de nuestra organización.
- Apostar por los yacimientos de empleos verdes, que son aquellos que reducen el impacto ambiental de las empresas y los sectores económicos hasta alcanzar niveles sostenibles. La economía verde promueve tanto la transformación de sectores tradicionales como el desarrollo de nuevos sectores, generando en ambos casos empleos de mayor valor añadido y calidad.
- Apoyar el mantenimiento de los parques nacionales como espacios de máxima referencia de la conservación del patrimonio natural, preservando su singularidad e integración en el territorio, aportando riqueza ecológica, cultural y desarrollo social, en un marco de gobernanza integradora y democrática.
- Impulsar la Red de Reservas de la Biosfera, que constituyen verdaderos laboratorios de experiencias de modelos de gestión integrada, participativa y sostenible del patrimonio y los recursos naturales.
- Apostar por la integración de los ENP en la planificación territorial y en las políticas de gestión de los usos del suelo y de los recursos naturales, estableciendo redes ecológicas que los conecten funcionalmente, asegurando la conservación de los ecosistemas naturales y el desarrollo económico y social de estas regiones, priorizando y fomentando la creación de empleo verde.
- Seguir demandando el incremento del empleo dedicado a la conservación y el cuidado de la naturaleza y los espacios protegidos.
- Impulsar la utilización de instrumentos de certificación forestal que garanticen el origen y producción sostenible de los productos forestales y en cuyo sistema de gestión se impliquen activamente los trabajadores y trabajadoras.

2.2.4. Por una Economía Circular

La Economía Circular es una de las prioridades de la agenda política europea, con el objetivo de ser más eficientes en el uso de materias primas, energía y agua, para que permanezcan el mayor tiempo posible en el ciclo productivo, reduciendo al máximo la generación de residuos y nuestro impacto en el medio natural, a la vez que se contribuye a la generación de empleo verde y trabajo decente y de calidad.

La transición hacia una Economía Circular exige cambios profundos en la sociedad y en las políticas. Cambios, por ejemplo, en el diseño de los productos, en los nuevos modelos de gestión del mercado, en la concepción del residuo como un recurso y en las nuevas formas de comportamiento de los consumidores.

La Economía Circular, en combinación con el desarrollo de la economía baja en carbono, transformará profundamente el mercado de trabajo, por lo que los sindicatos, junto con las empresas y los consumidores, son los actores clave en esta transición.

Desde UGT apoyamos el desarrollo de la Economía Circular, para lo que consideramos de vital importancia la adopción de medidas y planes de acción sindical en la implantación de esta Economía Circular en los diferentes sectores del sistema productivo español, promoviendo la participación y la colaboración entre empresa, los trabajadores y trabajadoras y la administración pública.

El cambio hacia una Economía Circular no puede conducir a la creación de puestos de trabajo precario, con malas condiciones y con nuevos riesgos laborales. Es necesario diseñar una hoja de ruta integrada, clara y que incluya el concepto de una “transición justa” poniendo en el centro los objetivos climáticos y de uso eficiente de los recursos, que incluya medidas reglamentarias, presupuestarias y fiscales contando con la participación de todos los niveles gubernamentales, los trabajadores y trabajadoras y los sectores económicos, garantizando a su vez la protección del trabajador y trabajadora y el empleo de calidad.

Desde UGT, consideramos necesario dotar de fondos y recursos suficientes a la Estrategia Española de Economía circular, aprobada gracias al impulso sindical, que debe servir para poner en valor las siguientes cuestiones:

- Las metas para la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles incluidos en la Agenda 2030.
- La educación ambiental y la formación de nuevos perfiles profesionales.
- El ecodiseño.

- La compra pública verde socialmente responsable.
- Sistemas de evaluación e indicadores de seguimiento.
- Instrumentos de fiscalidad verde.
- La recualificación de las trabajadoras y trabajadores hacia nuevos sectores productivos, potenciando nuevas especialidades de enseñanza centradas en la economía circular.
- Desde UGT vamos a seguir incidiendo en la importancia de la participación de los trabajadores y las trabajadoras en las medidas de Economía Circular que se adopten en las empresas y en el mensaje de que la transición hacia una Economía Circular tiene que ser justa. Solo así será una gran oportunidad para transformar el sistema actual hacia otro más sostenible, que cuide nuestro planeta y contribuya al bienestar de la sociedad, creando empleo de calidad y protegiendo a las personas más vulnerables, impidiendo que nadie se quede atrás.

2.2.5. Por una correcta gestión de los residuos

Especial atención se debe tener en relación a la generación de residuos, que sigue aumentando preocupantemente y que debe ser tratada y gestionada cada vez de manera más eficaz. En este sentido, UGT se compromete a incluir la problemática ambiental y de residuos dentro de sus prioridades de actuación, y para ello:

- Realizar campañas destinadas a la recogida selectiva de residuos en los centros de trabajo, que incluyan formación y concienciación de los trabajadores y las trabajadoras.
- Promover la gestión de los residuos como una gestión de recursos, siguiendo el enfoque de la economía circular, mediante la adopción de medidas que fomenten la preparación para la reutilización y el reciclaje reiterado de residuos del proceso productivo y estableciendo el principio de las 7R: rediseñar, reducir, reutilizar, reparar, renovar, recuperar y reciclar.
- Establecer medidas concretas de prevención y reducción de residuos, así como de una correcta separación en origen, reforzando los principios de prevención y reutilización como pilares básicos de la jerarquía de residuos.
- Reforzar los sistemas de recogida selectiva para facilitar la gestión de residuos a través de la valorización material (reciclaje y compostaje). En este sentido, apoyar la generalización de la recogida selectiva de materia orgánica y textil, y valorar la implementación del Sistema de Depósito, Devolución y Retorno de envases de bebidas (SDDR) como posible alternativa a los actuales Sistemas Integrados de Gestión (SIG). Para ello es imprescindible la transparencia en la trazabilidad del residuo y el retorno del beneficio al sector público.
- Consolidar infraestructuras de tratamiento y gestión de residuos en el conjunto del Estado, tuteladas públicamente, que garanticen la gestión de los residuos de la forma más sostenible posible, respetando el criterio de proximidad, de forma que se eviten desplazamientos innecesarios de residuos por todo el país. Los residuos deben tratarse como norma general donde se generan.
- Fortalecer la coordinación entre administraciones públicas competentes en política de residuos a fin de integrar, simplificar y armonizar la normativa y los procedimientos administrativos de los distintos niveles en materia de generación y gestión de residuos (autorización, inspección y sanción, entre otros), especialmente respecto a los peligrosos.
- Apoyar los incentivos a las inversiones medioambientales tendentes a la prevención y reducción de residuos.
- Exigir la implantación de medidas contundentes de fiscalidad ambiental que contribuyan a la minimización de la contaminación ambiental y al uso eficiente de los recursos naturales,

y que funcionen como un elemento realmente disuasorio de hábitos y conductas perjudiciales para el medio ambiente.

- Exigir la inclusión de indicadores relativos al empleo y necesidades de formación de los trabajadores y las trabajadoras del sector residuos en los planes y programas de gestión de residuos.
- Impulsar nichos de empleo verde de calidad en todas sus vertientes sociolaborales (duración, salarios, etc.), evitando el empleo precarizado en este sector de futuro y dignificando y potenciando su preparación académica.

2.2.6. Hacia un transporte sostenible

El transporte constituye un sector esencial en los derechos de la ciudadanía, bajo criterios de accesibilidad, sostenibilidad y justicia social. Se sitúa como un sector básico para el cambio de modelo productivo y determinante para influir sobre el grado de cohesión económica, social y territorial, y con interés específico en el ámbito laboral, teniendo en cuenta una transición justa que defienda los derechos de los trabajadores y trabajadoras.

UGT defiende un sistema de movilidad sostenible que reduzca la accidentabilidad viaria, incremente la eficiencia energética, reduzca las emisiones y evite la exclusión social y laboral facilitando la accesibilidad al transporte. Por ello, se propone:

- Promover el mantenimiento de las empresas públicas de transporte, garantizando su adecuada financiación. Asimismo, las sociedades de transporte de titularidad pública deberán recibir subvenciones de capital para realizar inversiones en renovación y mantenimiento, que ayuden a ofrecer un servicio más sostenible y accesible.
- La aprobación de una Ley de Movilidad Sostenible como marco legal básico que establezca políticas de movilidad dirigidas a fomentar los medios de transporte más eficientes, menos contaminantes y más racionales, y que garanticen la accesibilidad de todas las personas.
- El abaratamiento de los precios de todo tipo de abonos de transporte, teniendo en cuenta las diferentes circunstancias socio-laborales de los ciudadanos y ciudadanas.
- La adecuación y mejora de todos los medios de transporte y edificios públicos, con accesos fáciles y adaptados a la hora de su utilización.
- Extender la implantación de planes de movilidad urbana sostenible y, dentro de éstos, planes de transporte negociados en el marco del diálogo social.
- Promover acciones tendentes a la incorporación de nuevas tecnologías y fórmulas colaborativas en los servicios del transporte, desenmascarando modelos que pervierten el concepto de economía colaborativa, basados en la precariedad de las condiciones laborales y de renta y sin aportar novedades tecnológicas al transporte, ni seguridad jurídica para el pasajero o pasajera.
- Reforzar el control público de los servicios de transporte gestionados mediante el sistema concesional, con el fin de respetar la negociación colectiva y evitando la competencia desleal en el ámbito socio-laboral.
- Potenciar la mayor creación de carriles bici en núcleos empresariales o comerciales, cercanos/próximos a la urbe o en la propia ciudad, impulsando el uso de la bicicleta.

2.2.7. Movilidad sostenible al trabajo

La actual situación de la movilidad al trabajo actualmente es insostenible. Cada vez aumenta más la distancia desde el domicilio particular a los centros de trabajo y polígonos industriales lo que, unido a la escasa o nula disponibilidad de transporte público, obliga en muchos casos a disponer de vehículo propio para poder acceder a un puesto de trabajo, lo que conlleva mayor contaminación atmosférica e índices más altos de accidentes de tráfico por motivos laborales.

Desde UGT, somos conscientes de que:

- Debemos caminar hacia una movilidad pública y compartida, modos de transporte más limpios y accesibles.
- Hay que implantar una I+D+i hacia un transporte inteligente.
- Se tienen que implementar en los accesos a los centros de trabajo y polígonos planes de movilidad con un transporte público adecuado y accesible, que logren un menor impacto medioambiental y un menor número de accidentes laborales in itinere.
- Establecer en negociación colectiva el principio básico del acercamiento del trabajador y trabajadora al centro de trabajo más cercano a su vivienda.
- Se requieren inversiones en la planificación, construcción y mantenimiento de unas infraestructuras que garanticen un transporte público accesible ajustado a las necesidades de la sociedad.
- Es necesario fomentar unas infraestructuras modernas, correctamente dimensionadas, inteligentes y conectadas, que faciliten la multimodalidad.
- Cuestiones que se han de plasmar en una Ley de Movilidad mediante una política de movilidad integrada.
- Impulsar el uso del coche compartido entre trabajadores y trabajadoras, siempre que no sea en un contexto empresarial. Facilitar acceso a transporte colectivo por la empresa al máximo número de la plantilla.

2.2.8. Por un uso eficiente y equilibrado del agua

España es uno de los países que más va a sufrir las consecuencias del cambio climático, y uno de los mayores impactos se va a dar en los recursos hídricos. Entre otros aspectos, se van a producir mayores y más intensos periodos de sequías, olas de calor, tormentas y lluvias torrenciales extremas, etc. Todo ello va a repercutir en la cantidad de agua disponible, que se va a ver reducida sustancialmente.

Es necesario pues:

- Establecer una gestión eficiente y sostenible del agua.
- Desarrollar políticas globales y concretas que garanticen el cumplimiento del ODS 6: Agua limpia y saneamiento.
- Desarrollar planes de actuación con medidas destinadas a paliar el efecto de la sequía y la escasez del recurso, así como la inversión en nuevas tecnologías de predicción de fenómenos meteorológicos externos.
- Crear una comisión que analice las consecuencias que tendrán estos impactos, al igual que los de la desertificación que cada año afecta más a nuestro país, sobre el empleo y sobre la sociedad en su conjunto.
- UGT considera la gestión del agua un servicio público esencial para la comunidad, para lo cual es necesario alcanzar un gran pacto político por el agua, enfocado desde un punto de vista social y contando con el respaldo y la participación de las organizaciones sociales y de los partidos políticos, asegurando que el acuerdo perdure en el tiempo y que no esté sometido a vaivenes electorales.
- Impulsar una mayor participación sindical en los diferentes órganos de gestión del agua.
- Establecer medidas específicas de ahorro de agua en los centros de trabajo, así como el uso de las mejores técnicas disponibles en sectores que presentan una alta demanda de consumo de agua y en la depuración y tratamiento de las mismas.

2.2.9. Una política energética para la transición ecológica justa

La energía es un elemento esencial del desarrollo económico y social de cualquier país y tiene repercusiones directas sobre los sectores económicos y sobre los estándares de calidad de vida y desarrollo humano.

El Acuerdo de París requiere una actuación decidida en materia energética de cara a la descarbonización de la economía. No es solo un problema de energía, ya que las actuaciones para frenar el cambio climático deberán ser en todos los ámbitos de la economía, pero indudablemente, hoy por hoy, las actuaciones en materia de política energética son urgentes y necesarias.

El nuevo modelo energético, fruto del consenso de todos y enmarcado en la política energética europea, debe contemplar medidas tendentes a garantizar un suministro energético fiable y seguro, que cuente con una planificación de inversiones en infraestructuras basado en la generación de energías acordes a un mix energético, y establecer los mecanismos necesarios para que el precio de la energía sea asequible para toda la ciudadanía y no perjudique la competitividad de la industria y el empleo industrial.

Abogamos por la creación de una empresa pública de energía de referencia que proporcione estabilidad y equilibrio al sistema energético español, que vele por el logro de los objetivos mencionados.

Es necesario que los poderes públicos actúen para regular una política energética como servicio estratégico, esencial para la comunidad, respetuosa con el medio y que garantice la universalidad de los suministros y la cohesión económica y territorial, que asegure una transición justa a fuentes de energía alternativas a las energías fósiles. Una transición que no suponga pérdida de derechos ni reducción de condiciones laborales y que no condene al abandono a los territorios afectados.

Es necesario un Pacto de Estado por la Energía, que establezca un sistema de futuro, configurado para garantizar el abastecimiento, la solvencia técnica y financiera y la máxima independencia energética y tecnológica, mediante el aprovechamiento de los recursos propios y el desarrollo de tecnologías que generen empleo, en el que prime el interés general y participemos todos los que estamos directamente implicados: Administración, Partidos políticos, Empresas y Sindicatos. Por ello, es imprescindible:

- Crear un marco energético estable, predecible y sostenible, que reduzca la dependencia de nuestro país de materias primas para usos energéticos.
- Favorecer e invertir en investigación en energías cada vez más limpias y sostenibles.

- Desarrollar una política que incremente el uso de renovables en el mix energético, garantizando que la sustitución de unas tecnologías por otras se realice con criterios socialmente responsables y creando empleo de calidad. Hay que planificar la transición, garantizando la seguridad en el suministro.
- Reforzar las políticas de ahorro y eficiencia energética, contribuyendo a disminuir la alta dependencia exterior, y favoreciendo hábitos de vida y de consumo más sostenibles entre la ciudadanía.
- Modificar la producción y el consumo de energía. Electrificar la demanda y producir electricidad con energías renovables supone un aumento de la eficiencia energética y reducir las emisiones, actuando sobre todas las formas de energía.
- Garantizar el acceso a la energía a toda la ciudadanía y al conjunto de las empresas en condiciones adecuadas de calidad y precios.
- Descentralizar el modelo energético. Favorecer el autoconsumo y la generación distribuida.
- Atender desde el Estado las necesidades de energía de las personas consumidoras vulnerables o que no puedan en función de su renta sufragar el coste de la misma, estableciendo todas las medidas necesarias para abordar adecuadamente la pobreza energética.

2.2.10. Por unas políticas de consumo responsable

En un mercado cada vez más globalizado e internacionalizado, los nuevos hábitos de consumo, están vinculados, por una parte, a la propia crisis económica y por otro, al auge del comercio electrónico y a la consolidación de internet. En este espacio, es dónde debe ejercerse la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras en su doble condición de personas consumidoras y usuarios/as. Todo ello supone un reto y es por ello que, desde UGT, apostamos por unas políticas de consumo adaptadas a estos nuevos hábitos. Por ello:

- Resulta necesario acometer reformas legislativas tendentes a la creación de una Agencia de Protección al Usuario Financiero, al igual que el desarrollo de una norma que ampare las acciones colectivas. Postulamos también, la creación de juzgados especializados en materia de consumo.
- Es el momento de reivindicar una política específica y diferenciada para el consumo, con suficiencia económica. Una política singularizada, con poder decisorio, máxime si tenemos en cuenta la enorme cantidad de reclamaciones en esta materia y la indefensión del consumidor ante el mercado globalizado.
- Es importante que las Administraciones Públicas impulsen medidas tendentes a la autorregulación, fomentando el arbitraje como medida más eficaz para la resolución rápida y económica de reclamaciones.
- Reivindicamos, una vez más, en aras de la defensa de los intereses económicos y sociales que nos son propios como Sindicato más representativo, la presencia institucional en los órganos de representación de los Consejos de Consumidores y Usuarios, tanto a nivel estatal como en el conjunto de las comunidades autónomas y entes locales.

2.2.11. Por una política de desarrollo rural

A través de las políticas agrícola, forestal y de desarrollo rural se gestiona el territorio y se cumplen numerosos objetivos: el cuidado y conservación del medio natural, el patrimonio cultural y arquitectónico, nuestra historia y tradiciones, así como la necesaria fijación de la población al territorio y la lucha contra la desertificación de las zonas rurales. Pero también, se asegura el abastecimiento de los ciudadanos y ciudadanas de una alimentación segura y de calidad. En suma, su papel es esencial por las actividades económicas y productivas a las que afecta; por los servicios y valores propios que aporta a la sociedad en su conjunto, y por su papel en la generación de empleo. En la actualidad, nos enfrentamos además a los serios problemas del despoblamiento del medio rural con sus importantes consecuencias.

El Gobierno presentó en marzo de 2019 las directrices de la Estrategia Nacional Frente al Reto Demográfico. Conscientes del reto es necesario desarrollarlas adecuadamente y de forma coordinada con otras políticas frente a la despoblación del medio rural. Por ello, UGT exige:

- Implementar la Ley 45/2007 de desarrollo sostenible del medio rural, dotándola de un presupuesto adecuado y, si fuera preciso, de un reglamento de desarrollo.
- Promover el empleo de calidad, el crecimiento sostenible, la igualdad de oportunidades, la inclusión social y el desarrollo local en las zonas rurales. Conservar el empleo existente, fomentar la diversificación, el teletrabajo, la internacionalización, el emprendimiento, y crear nuevas oportunidades de empleo, aprovechando la capacidad de los sectores emergentes. Mejorar la respuesta de la agricultura a una alimentación de calidad, segura y saludable. Apoyar la obtención de una renta más justa para la población agricultora y ganadera.
- Fomentar el establecimiento de la juventud en el medio rural, con medidas que favorezcan la conciliación, información, asesoramiento, formación, sensibilización, empoderamiento, fomento del empleo, emprendimiento, innovación, inserción laboral, emancipación y el relevo intergeneracional.
- Fomentar la promoción de la mujer en las actividades agrarias a cargos ejecutivos directos o mandos intermedios.
- Promover la I+D+i desarrollando la Estrategia de Digitalización del sector agroalimentario. Mejorar la formación y profesionalización del sector, conservar el talento en el mundo rural, y crear alianzas formativas y de investigación con las Universidades.
- Asegurar una apropiada prestación de servicios públicos básicos de calidad, y potenciar políticas de infraestructuras, de equipamientos y de vivienda.
- Potenciar el apoyo a las zonas más desfavorecidas y a los sectores agrarios con mayores dificultades.

- Defender una política agraria europea diferenciada de la política de desarrollo rural, más estable, con mayor equidad social y equilibrio territorial.
- Favorecer procesos de energías renovables en las zonas rurales a partir del aprovechamiento sostenible del medio.
- Fomentar los procesos de industrialización para la transformación de las producciones locales y el desarrollo de plataformas de comercialización.

2.2.12. En defensa de los bosques y lucha contra los incendios forestales

Desde UGT, consideramos de vital importancia establecer planes encaminados a la mejora de nuestros bosques, ya que son fundamentales para proteger la diversidad biológica y combatir el cambio climático. Es necesario gestionarlos sosteniblemente y luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y de la masa forestal, así como la pérdida de biodiversidad. Si no modificamos la forma de actuar, las consecuencias de los incendios forestales serán cada vez más dramáticas, poniendo incluso en peligro la vida que los trabajadores y trabajadoras que se dedican a las labores de extinción.

Actualmente, los incendios forestales son uno de los desafíos más importantes para nuestro país, tanto desde el punto de vista ambiental, como económico y social y las respuestas políticas tienen que estar a la altura.

La verdadera solución ante los incendios forestales pasa por una estrategia de lucha contra incendios basada en la prevención, contando con medios técnicos y humanos suficientes, los cuales dispongan de unas condiciones laborales dignas. Es necesario:

- Hacer una planificación territorial adecuada, desarrollando políticas de desarrollo rural que fijen a la población y creen empleo.
- Transformar el territorio en menos inflamable y más resiliente al cambio climático.
- Apostar por una gestión forestal que vaya encaminada a solucionar el aumento de la continuidad y la acumulación de la vegetación forestal bajo situación de estrés hídrico.
- Desde las diferentes Comunidades Autónomas, planes reales y eficaces contra los incendios forestales, aumentando el empleo en el sector, garantizando la continuidad durante los 12 meses del año de los trabajadores y trabajadoras del sector y por el establecimiento de labores preventivas todo el año.
- Mantener la extinción de incendios en el sector público garantizando por ley la prohibición de su externalización completa o parcial, preservando así del lucro privado la supervivencia de nuestros ecosistemas, desarrollando el Estatuto Básico del Bombero/a Forestal.
- Aprobar una Ley Básica Estatal de los y las Agentes Forestales y Medioambientales, que establezca un marco normativo mínimo y común, con el fin de reforzar sus funciones y garantías.
- Dotación de fondos para medios de transporte adecuados para que la representación de las personas trabajadoras pueda acceder a estos lugares de trabajo.

2.2.13. El medio ambiente en la empresa. La figura del Delegado/a, los Comités y los Delegados/as Territoriales de Medio Ambiente

La conservación del medio ambiente es necesariamente un objetivo sindical primordial en defensa de los intereses de los trabajadores y las trabajadoras y de la sociedad en general. Es necesario que las empresas sean sostenibles y ecoeficientes, ya que el ritmo de degradación del planeta se está acercando a límites insoportables para los seres humanos.

La protección del medio ambiente ha de formar parte de la política integral de la empresa para que resulte eficaz y debe constituir un compromiso real ante todas las medidas, tanto legislativas como de iniciativa propia, que favorezcan una buena actuación sobre medio ambiente. Esa actuación tiene además un valor preventivo ante eventuales incumplimientos o contaminaciones que pudieran poner en riesgo la continuidad de la actividad productiva y de los empleos, a la vez que aporta un mayor incremento a la competitividad industrial.

Para lograr que este cambio de modelo productivo tenga éxito debe integrarse dentro del Diálogo Social, contemplando los factores económicos, laborales, sociales y ambientales del desarrollo sostenible.

En este sentido, debemos seguir trabajando por el objetivo, que consideramos de vital importancia, de reforzar a través de la Negociación Colectiva la participación y el acceso a la información de los trabajadores y trabajadoras en todas las cuestiones medioambientales de la empresa. Para ello se debe:

- Introducir cláusulas específicas de medio ambiente cuyo contenido mínimo establezca derechos a la información de los representantes de los trabajadores y las trabajadoras sobre el comportamiento ambiental de la empresa, y a la formación en materia de medio ambiente.
- Proponer objetivos y medidas concretas de mejora medioambiental a través de la negociación colectiva, para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas, conjugada con la sostenibilidad de los puestos de trabajo existentes, promocionando los centros de trabajo sostenibles.
- Instaurar la elaboración de planes de evaluación de los riesgos ambientales en los centros de trabajo.
- Impulsar a través de la negociación colectiva, planes de movilidad sostenible para las empresas, centros de trabajo, o polígonos industriales.
- Establecer derechos de participación, información y representación de las trabajadoras y trabajadores en materia de medio ambiente, potenciando la figura del delegado y delegada de medio ambiente formándole y dotándole de derechos y competencias a través de la negociación colectiva, y exigir el desarrollo de una normativa que regule esta figura de

representación sindical, ya que la participación de los agentes sociales es una herramienta esencial que posibilita la correcta aplicación de cualquier normativa.

- Favorecer la participación de las personas trabajadoras en los sistemas de gestión medioambiental (ISO 14001 o EMAS).
- Contemplar la creación de una Comisión de medio ambiente para el control del cumplimiento de la normativa ambiental en los centros de trabajo y promover acciones conjuntas con la máxima participación de las trabajadoras y los trabajadores.

Objetivo 3: construir un estado de bienestar sólido

Objetivo 3: construir un estado de bienestar sólido

La última crisis económica fue muy útil para apuntalar las posiciones ideológicas que perseguían a toda costa la eliminación del Estado de Bienestar fruto del acuerdo social posterior a la II Guerra Mundial. Sin embargo, estas posiciones políticas, caracterizadas por el autoritarismo y el desprecio a los más débiles y a los valores que sirvieron para construir una sociedad avanzada, están demostrando de forma continua su fracaso a la hora de cohesionar una respuesta a todos los problemas que está enfrentando la humanidad. Frente a ellas, es esencial la concreción de un nuevo Contrato Social que rescate los valores de igualdad, libertad, tolerancia y respeto y sea útil para afrontar los actuales retos, sin duda más complejos que los de décadas anteriores. Nos hallamos en un momento clave, en el que solo desde la decisión y progreso pueden afrontarse problemas tales como la crisis climática y medioambiental, el deterioro de los sistemas sanitarios y educativos públicos, la desprotección de cada vez más colectivos de personas, acechadas por la pobreza y la exclusión social. Frente a ello, solo un Estado de Bienestar sólido puede aunar los recursos necesarios para la construcción de un modelo social que permita a los ciudadanos y ciudadanas que lo integran vivir en libertad, bajo los principios de la igualdad de oportunidades, solidaridad y cohesión económica, social y territorial.

3.1. Unos ingresos que garanticen el sostenimiento del estado de bienestar

Sin recursos económicos suficientes se hace inútil cualquier planteamiento acerca de la viabilidad del Estado del Bienestar y los derechos sociales que pretende asegurar. Un sistema fiscal progresivo donde aquellos que poseen mayores rentas y riqueza aporten en función de tal situación es imprescindible. No existe argumento sostenible que justifique que las rentas del capital tengan un tratamiento más favorable que las rentas del trabajo. La política fiscal es la política de ingresos del Estado y no solo nutre de los ingresos necesarios a éste, sino que también proyecta una clara visión política acerca de la posición de los ciudadanos y ciudadanas de un país. Las más desfavorecidas deben ingresar más. Tan sencilla frase ha de llevarse a la práctica en aras del principio de solidaridad e igualdad de oportunidades que es propio de un Estado del Bienestar.

Esencial también es que el sistema fiscal no solo sea en su letra adecuado, sino también en su práctica y realidad. La lucha contra el fraude es la línea de acción que evita que un modelo perfecto se convierta en una entelequia irrealizada. Solo una financiación integral puede suministrarnos esos servicios imprescindibles para sostener el Estado de Bienestar, acompañado de los recursos humanos comprometidos y cualificados profesionalmente.

3.1.1. Reformar los impuestos para aumentar la recaudación y la progresividad fiscal

En la actualidad, los resultados del sistema impositivo español no son satisfactorios ni en términos de recaudación, ni de equidad, ni de redistribución de la renta. Para alcanzar el nivel de Estado de Bienestar que corresponde a un país como España es preciso recaudar más. Y para que el sistema sea más justo, deben contribuir más las personas que más tienen.

Se trata de recuperar un grado de cumplimiento adecuado de los principios de suficiencia, equidad y progresividad, tal y como recoge la Constitución. Para ello es necesaria una reforma integral de nuestro sistema fiscal, que tenga como objetivos la mejora de los principios antes enunciados, y que contemple modificaciones que reequilibren el peso de cada una de las figuras tributarias. En particular, son actuaciones necesarias:

- En el IRPF, hacer que las rentas del capital -actualmente muy favorecidas- tributen igual que los rendimientos del trabajo, y eliminar la estimación objetiva y revisar la mayoría de reducciones y deducciones fiscales.
- Establecer una imposición efectiva sobre la riqueza, que integre todo el patrimonio de los contribuyentes.
- En el Impuesto de Sociedades, limitar al máximo las exenciones, deducciones y bonificaciones, garantizar un tipo efectivo mínimo sobre el beneficio contable, eliminar el régimen de consolidación de grupos y modificar el régimen fiscal de las SICAV y las SOCIMI.
- En el IVA, revisar la afectación de los diferentes bienes y servicios a los tres tipos actuales, asegurando que tributan en el superreducido o reducido todos los de primera necesidad -incluidos los suministros básicos de la vivienda para consumos bajos-, eliminar la exención de la sanidad y educación privadas e impulsar en Europa la recuperación de un tipo incrementado para los bienes de lujo.
- Introducir una fiscalidad ambiental que nos equipare a Europa, en su vertiente de protección medioambiental como en su capacidad recaudatoria, con criterios de cohesión social y territorial, y con una adecuada internalización de costes.
- Elevar la tributación por sucesiones y donaciones, estableciendo criterios y mínimos homogéneos en todo el territorio nacional.
- Establecer un impuesto sobre transacciones financieras en el conjunto de la UE.
- Impulsar la armonización fiscal en la Unión Europea, eliminando los paraísos fiscales y actuando de manera inmediata en la armonización del impuesto sobre sociedades, para evitar el dumping fiscal en el seno de la UE.

- Creación de un nuevo impuesto para las viviendas vacías de las Entidades Financieras, SOCIMI y fondos de capital riesgo (fondos buitres) con el propósito de evitar actuaciones especulativas y propiciar su disponibilidad para los parques públicos de las distintas administraciones públicas.
- Establecer nuevos sistemas recaudatorios a las empresas que utilicen las nuevas tecnologías en sustitución de las personas trabajadoras, repartiendo los beneficios del incremento de la productividad entre toda la sociedad.
- En las cotizaciones sociales, destopar la base máxima y hacer que los trabajadores autónomos coticen por sus bases reales.

3.1.2. Situar la lucha contra el fraude fiscal en el centro de la actuación política

España sufre un elevado nivel de fraude fiscal, que constituye la principal fuente de inequidad e insuficiencia de nuestro sistema de ingresos públicos. Su reducción debe configurarse como un objetivo central, tanto económico como social.

El sindicato se compromete a poner en el centro de sus reivindicaciones esta cuestión, promoviendo a todos los niveles una norma de comportamiento basada en la tolerancia cero con este tipo de conductas insolidarias en todas sus expresiones. Para ello, es necesario:

- Potenciar los recursos materiales y humanos de las distintas administraciones públicas tributarias, y promover una organización más eficaz de las mismas.
- Aumentar la visualización social de la función de los impuestos y de las consecuencias negativas que para el conjunto de la sociedad conlleva la evasión fiscal.
- Incrementar los grados de evaluación de la política fiscal en sus dos vertientes (gasto e ingreso) para evitar despilfarros, malos usos e ineficiencias en su ejecución. Ello requiere la creación de instrumentos de fiscalización transparentes y de amplia y cualificada representación, que superen el ámbito del conflicto partidista.
- Aumentar la coordinación e integración de las políticas tributarias en todo nuestro Estado autonómico para que, preservando la autonomía de sus competencias, sean coherentes, garanticen la cohesión intra e interterritorial y una mayor efectividad en la lucha contra el fraude.
- Elaborar desde el sector público informes de estimación de la economía sumergida, para analizar su evolución y facilitar el afloramiento de bolsas de fraude.

3.1.3. Promover un suelo de gasto social

La necesaria estabilidad financiera no puede utilizarse como coartada para constreñir o recortar el Estado de Bienestar. El principal déficit de nuestro país es social, y por eso debe allanarse el camino para converger en esta materia con los países más desarrollados de nuestro entorno, sin perjuicio de contribuir a una adecuada evolución de déficit y deuda.

Para ello, es necesario proteger constitucionalmente las necesidades esenciales de la ciudadanía en materia de sanidad, educación, dependencia, servicios sociales, protección por desempleo y pensiones, estableciendo un suelo de gasto social que no debe verse afectado por las reglas de limitación del déficit público estructural y las medidas que de ello se deriven.

Por todo ello, UGT va a trabajar para:

- Modificar la Ley de Estabilidad Presupuestaria y el artículo 135 de la Constitución, revirtiendo los cambios realizados de manera exprés en 2016, sin debate ni consenso social.
- Impulsar paralelamente la modificación de la Constitución para que se asegure la financiación del Estado del Bienestar (sanidad, pensiones, educación, vivienda y dependencia) y del resto de partidas esenciales de nuestro Estado de Derecho, sin que se vean afectados por la aplicación de políticas de consolidación fiscal.
- En todo caso, el gasto social de cada año debe aumentar progresivamente en los próximos cuatro años, de forma que se reduzca el diferencial que mantenemos con los países centrales de la UE y que se garantice un servicio público de calidad.

3.1.4. La financiación de los servicios públicos, clave para proteger el estado de bienestar

La estabilidad del conjunto de la sociedad española pasa irrenunciablemente por el blindaje constitucional del Estado de Bienestar y de los servicios públicos. Para lograrlo, se requieren actuaciones en el ámbito tanto de los ingresos públicos, para conseguir un flujo estable de financiación de esos servicios equiparándola a los niveles medios de la UE de los 15- como de los gastos, priorizando presupuestariamente sus partidas y mejorando sus niveles de eficiencia. En los próximos años, además, los fondos europeos canalizados a través del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia deben repercutir en un fortalecimiento de los servicios públicos imprescindible para que se produzca la deseada modernización del país.

Desde UGT proponemos:

- Reforma del artículo 135 de la Constitución para recuperar el discurso de lo público como esencia del Estado Social, priorizándolo sobre el pago de la deuda.
- Acabar con las políticas basadas en el recorte generalizado e indiscriminado de los presupuestos de las administraciones públicas.
- Mejorar y equilibrar la redistribución del gasto público por tipo de Administración, incrementando específicamente las partidas destinadas a la Administración Local.
- Acordar un gran pacto político que comprometa a todas las administraciones públicas, en base a sus competencias, y que garantice recursos suficientes para la prestación de los servicios que tienen encomendados.
- El régimen legal sobre financiación debe fundamentarse en los principios de autonomía, suficiencia financiera y corresponsabilidad fiscal, y basarse en los principios de igualdad, solidaridad y cohesión económica, social y territorial.
- Ponderar adecuadamente los factores autóctonos al objeto de garantizar el desarrollo efectivo de las competencias transferidas y la igualdad de acceso y de oportunidades de la ciudadanía a unos servicios públicos de calidad.
- Abordar una nueva Ley de Financiación Local y acometer una reforma financiera que garanticen la suficiencia de recursos para las Entidades Locales.
- La evaluación y seguimiento de las actuaciones cofinanciadas con los programas europeos.
- Revisar los mecanismos financieros como el Fondo de Liquidez Autonómica (FLA), que aumentan el control del Estado sobre la gestión económica financiera de las comunidades autónomas, municipios y diputaciones.

- Abordar una reforma del sistema de financiación autonómica que asegure el equilibrio y la cohesión y solidaridad territorial, asegurando los recursos necesarios para dar cobertura a la prestación de servicios públicos esenciales con calidad y una distribución justa de la riqueza generada entre los territorios.

3.2. Solo unos servicios públicos adecuados garantizan los derechos de todos y todas

Pero, para garantizar esto, no solo hay que invertir en recursos, crear equipamientos, ampliar servicios y dotarles del presupuesto económico necesario; debe ir acompañada de inversión directa en los prestadores del servicio, con un empleo público de calidad que implica estabilidad, seguridad y derechos.

El período 2010-2014 supuso un importante retroceso en el ámbito de los servicios públicos, y la posterior etapa expansiva no recuperó unos niveles de capacidad y calidad suficientes. El impacto de la pandemia de Covid-19 puso de manifiesto, de un lado, la debilidad de muchos de esos servicios y políticas públicas esenciales, y de otro, la voluntad de una inmensa mayoría ciudadana de reforzarlos, como parte consustancial de un estado de bienestar robusto y un modelo económico y social avanzado. Por todo ello, UGT va a trabajar por la consolidación y aplicación efectiva de los derechos sociales reconocidos en nuestra Constitución y por su plasmación en políticas concretas, que mejoren la calidad de vida de todas las personas. Las políticas de privatización, desnaturalización y de sequía de aportaciones a los servicios públicos no solo deben terminar, sino que deben ser sustituidas por políticas de mejora substancial y desarrollo de los mismos.

3.2.1. Reforzamiento de los derechos constitucionales

El Estado Social debe conciliar los valores de seguridad y libertad, estableciendo, en relación con los derechos del trabajo, las reglas del empleo, tutelando directamente la relación laboral, y facilitando el desarrollo de la autonomía colectiva, lo que determinará la protección a las personas trabajadoras frente a posibles riesgos.

Un Estado debe cumplir, además, sus compromisos internacionales cuyos instrumentos también construyen el derecho, porque la protección de los derechos sociales no solo debe realizarse dentro del marco nacional, sino en el europeo e internacional, con instrumentos que son necesarios y que todavía no forman parte de nuestro derecho interno.

En ese sentido, para UGT es necesaria una serie de actuaciones dirigidas a desarrollar los derechos constitucionales individuales y sociales:

- Intensificar los derechos de asamblea, información y libertad de expresión de los trabajadores y trabajadoras en las empresas y centros de trabajo.
- Reivindicar la Ley de Igualdad y Oportunidades y de Trato y no Discriminación para todas las personas con independencia de sus circunstancias sociales y personales.
- Exigir la derogación de las reformas laborales, reforzar los derechos de negociación colectiva, e incrementar los derechos de información, consulta y participación.
- Promover la defensa y determinación constitucional de los derechos digitales, impidiendo conductas que puedan vulnerar el derecho a la intimidad, al honor y a la imagen de los trabajadores y trabajadoras.
- Reclamar el aumento del ámbito de aplicación del derecho del trabajo incluyendo los elementos necesarios para que la digitalización y las nuevas formas de organización del trabajo no desnaturalicen la función que le encomendó la Constitución española.
- Garantizar la protección y regulación del ejercicio de los derechos fundamentales de defensa colectiva de la población trabajadora, incluidos los ejercitados en caso de conflicto de intereses.
- Reconocer y establecer condiciones sociales que tiendan al pleno empleo, al progreso social y a la protección y mejora de la calidad medioambiental, respetando las negociaciones entre los interlocutores sociales.
- Derogar el Factor de Sostenibilidad y el Índice de Revalorización del Sistema de Pensiones.

- Desarrollar de forma plena y eficaz la Ley de Dependencia, exigiendo la derogación del RD-Ley 20/2012, de 13 de julio, de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.
- Garantizar el derecho a una vivienda digna como verdadero derecho subjetivo de la ciudadanía y eje central de las decisiones a tomar en todos los ámbitos del Estado.
- Derogar la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de las nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud, así como la normativa sobre la colaboración público-privada para la financiación de la construcción y gestión de centros sanitarios.
- Derogar la modificación de la Ley General de Seguridad Social que elimina el derecho a la asistencia a las personas emigrantes que están fuera de España más de tres meses.
- Reformar el Reglamento de la Ley de Extranjería para establecer una autorización provisional para las víctimas en situación administrativa irregular, de delitos contra los derechos de los trabajadores y trabajadoras y víctimas de infracciones graves de la ley de infracciones y sanciones en el orden social sin que estén condicionadas a la colaboración con las autoridades.
- Promover la ratificación del Convenio 189 de la OIT sobre trabajo decente para las trabajadoras y trabajadores domésticos.
- Impulsar el establecimiento de sanciones en el ámbito correspondiente, incluyendo el penal, para los supuestos en los que se vulneren derechos relativos a la defensa del empleo y la seguridad y salud de las personas en el trabajo.
- Defender el empleo público para preservar el derecho al trabajo de los trabajadores y trabajadoras del sector público, el reconocimiento al valor del desempeño de sus funciones y de su profesionalidad, y mantener, además, los derechos sociales de los ciudadanos y ciudadanas, así como del Estado del Bienestar.
- Revertir las reformas llevadas a cabo por la Ley de Seguridad Ciudadana, que restringen el ejercicio de las libertades civiles. No puede criminalizarse el conflicto social y la protesta ciudadana.
- Reforzar (con medios humanos, económicos y materiales) a las Administraciones y Servicios Públicos que resultan indispensables en el correcto ejercicio del derecho al voto, ofreciendo la máxima garantía y cobertura a la ciudadanía, para que pueda ejercerlo sin restricción alguna, tanto en el ámbito nacional como en el extranjero.

3.2.2. Más empleo público de calidad y profesional

El empleo de calidad y los servicios públicos de calidad deben ir a la par. El empleo de calidad implica estabilidad, seguridad y derechos (salariales, conciliación, carrera, formación, igualdad, etc.) para garantizar la profesionalidad, objetividad y neutralidad exigidos por nuestra Constitución. Dado que realmente queremos servicios públicos de calidad, necesitamos suficiente dotación de personal bien formado, condiciones laborales dignas y seguras.

Por ello se hace preciso:

- Reivindicar el valor del trabajo de las empleadas y empleados públicos como esencia de unos servicios públicos de calidad igualitarios y garantistas al servicio de la ciudadanía, modificando la normativa de desindexación para acabar con la pérdida de poder adquisitivo de las personas trabajadoras de los servicios públicos externalizados.
- Reforzar la gestión profesional de los servicios públicos y las administraciones públicas, para diferenciar lo político de lo profesional, restringiendo al máximo el personal de confianza y asesores.
- Defender y reforzar los medios de comunicación públicos, garantizando su objetividad y dependencia de los gobiernos y su adecuada financiación.
- Acotar la función directiva en los servicios públicos para funciones excepcionales y limitadas en el tiempo.
- Exigir la derogación de la tasa de reposición y aumentar el volumen de empleo público existente en la actualidad.
- Continuar con el desarrollo de los procesos de consolidación de efectivos que reduzcan la alta temporalidad existente, conforme a la normativa, Acuerdos y jurisprudencia vigentes.
- Desarrollar la carrera profesional y fomentar la promoción profesional sobre la base de una formación y cualificación permanentes y continuas.
- Volver a la esencia y objetivos del Estatuto Básico del empleado público (nuevo sistema retributivo, provisión, conciliación, etc.), introduciendo las modificaciones necesarias y un desarrollo adecuado en todos los ámbitos de las AAPP para modernizar y profesionalizar la función pública.
- Derogar la reforma laboral que posibilita los despidos colectivos en el sector público.
- Suprimir los condicionantes legales y económicos que impiden la extensión, vía negociación colectiva, de la jornada de 35 en el conjunto de las Administraciones Públicas.

3.2.3. Derecho a una vivienda digna y adecuada de todos los ciudadanos y ciudadanas

El acceso a una vivienda digna, debe ser considerado como un importante elemento de integración social. La crisis económica y financiera de 2008 se tradujo en una crisis social en la que una parte de la población ha perdido su vivienda o bien sufre la imposibilidad de acceder a una en régimen de propiedad o alquiler, un problema que se ha visto agravado a raíz de la crisis derivada del COVID-19. Esto, unido a unos bajos salarios y a un mercado laboral precarizado, donde no existe una adecuada protección al desempleo, hace que el problema de acceso a la vivienda sea casi un imposible.

Esto, choca frontalmente con la Constitución Española que recoge la vivienda como un derecho de todas las personas y, por tanto, un bien de primera necesidad. Es por ello que se deben aplicar políticas de control de este mercado para acabar con la especulación de los fondos buitres y realmente el Estado pueda garantizar el acceso a una vivienda digna a toda persona.

Desde UGT, tenemos el convencimiento de que es el momento de poner el valor este grave problema, de que se incluya en las agendas sociales de nuestros políticos y por ello estimamos necesario el que se implementen toda una serie de actuaciones:

- Reforma legislativa que incorpore el derecho a una vivienda digna y adecuada, cuando se carezcan de recursos, como un auténtico derecho subjetivo. Como complemento del mismo, garantía de acceso a unos suministros básicos para personas vulnerables.
- Reforma de la Ley Hipotecaria y de la legislación concordante a fin de evitar, ante las situaciones sobrevenidas de penuria económica la pérdida de la vivienda, primando el derecho a una vivienda digna, sobre los intereses económicos, empresariales y financieros.
- Trabajar para la mediación de conflictos hipotecarios antes de que se comiencen con el procedimiento de ejecución presupuestaria, de modo, que se evite la vía judicial.
- Aunar una serie de requisitos en todo el territorio nacional para reducir al máximo, las daciones en pago y desahucios, teniendo en cuenta una serie de características, como las condiciones personales y de edad, debiendo protegerse a las personas jubiladas y mayores de 65 años, o las personas desempleadas con cargas familiares. Y en el último de los casos, que se lleve a cabo el desahucio, acompañar este hecho con la atribución de una vivienda social para albergar familias afectadas.
- Potenciación de actuaciones estatales para constituir fuertes Parques Públicos de Viviendas Sociales, preferentemente en alquiler y con carácter permanente no descalificable. Integrados por nuevas viviendas en suelo público y de viviendas adquiridas a precios razonables a bancos y a la Sareb, dentro del ámbito de las comunidades autónomas y los ayuntamientos, gestionados con instrumentos públicos y con la colaboración del ICO en cuanto a su financiación. Para ello es imprescindible elaborar por parte de todas las Administraciones

Públicas, unos Planes Regionales de vivienda y suelo, para establecer los distintos tipos de actuaciones en materia de vivienda protegida.

- Impulsar el desarrollo de parques de vivienda públicas en régimen de alquiler social, siendo que la renta de éstas no puede superar el 25% de los ingresos de la persona/seno familiar arrendataria.
- Aumento del gasto público en vivienda, hasta alcanzar el 1'5% del PIB, priorizando la vivienda pública y estableciéndose objetivos cuantitativos, desagregados por comunidades autónomas y provincias, consensuados con los agentes sociales.
- El suelo y todas las políticas relacionadas con él, deben de estar orientadas al interés general, con medidas que favorezcan la transparencia y agilidad en todos sus procesos, evitando prácticas especulativas, velando por su sostenibilidad, conservación del entorno y el equilibrio de usos alternativos. Las plusvalías que genere el suelo, deben revertir en su totalidad al municipio donde se encuentre el terreno. La persona propietaria sólo deberá recibir el montante referente al valor de uso del terreno. Se debe tener en cuenta el desarrollo sostenible en la urbanización y en la edificación.
- Estrategia pública de rehabilitación que conecte políticas urbanísticas, de vivienda y suelo, con especial atención a la recuperación de conjuntos históricos, centros urbanos, barrios degradados y la renovación de viviendas y edificios.
- Exigencia de unas viviendas en condiciones mínimas de habitabilidad para las personas mayores: supresión de barreras arquitectónicas, ayudas para instalaciones más eficientes energéticamente, etc.
- Apuesta decidida por una política de vivienda en la que se ponga en valor las peculiaridades del medio rural, como forma de fijación de la población en dichos territorios.
- Estimamos necesaria la creación de un órgano de coordinación entre todas las administraciones públicas con competencia en materia de vivienda, con el fin de coordinar y maximizar los recursos. Igualmente, en el ámbito de las comunidades autónomas, se exigirá la creación de Observatorios de Vivienda y Suelo, con la participación de los agentes sociales.
- En materia de fiscalidad, rechazar la política basada en deducciones y desgravaciones que, en todo caso, sólo debería aplicarse de manera puntual y extraordinaria para el alquiler (persona arrendataria). Gravar fiscalmente las viviendas vacías ubicadas en zonas tensionadas con fuerte necesidad de vivienda, a fin de incentivar el incremento de la oferta disponible.
- Con el fin de conseguir una mayor transparencia e información en materia de alquiler, se hace necesario actualizar el índice oficial de precios de alquiler, con indicadores que midan el porcentaje que supone sobre la renta de los hogares en cada sección censal, previo a cualquier medida de fijación de precios máximos en los alquileres.

- En materia de alquiler, es necesario que la nueva Ley Estatal de Vivienda adecúe los precios a los ingresos medios de los hogares, fijando un umbral máximo del 25-30% en las zonas que se declaren tensionadas. Igualmente vemos urgente el que se acabe con los beneficios y exenciones de los que disfrutaban las Socimis, siendo urgente una reforma de su régimen impositivo, limitando la entrada de estos fondos en servicios esenciales (vivienda, sanidad o educación). Por su parte, las viviendas turísticas, como actividad hotelera comercial, deben someterse al registro, regulación y obligaciones correspondientes, de forma que se garantice un mayor control y transparencia sobre el sector. Las VPO, como norma general, no deberían perder su calificación durante su vida útil. Caso contrario y tras un largo período de tiempo (30 o más años) debería de ejercitarse el derecho de tanteo y retracto a favor de la administración pública competente.
- Exigencia de la implementación de una política que rompa las barreras arquitectónicas y de cualquier tipo que dificulten la realidad de nuestras personas con discapacidad.

En definitiva, apostar por unas políticas en vivienda donde se ponga en el centro de las mismas las necesidades habitacionales de las personas, despojando a la vivienda de ser una mera mercancía de inversión y especulación y darle un verdadero valor de uso para satisfacer las necesidades vitales de las personas.

3.2.4. Conseguir un Pacto por la Sanidad: garantizar la sostenibilidad del sistema y su papel en la cohesión social

El Sistema Nacional de Salud (SNS) ha sido sometido a numerosas reformas inspiradas en los principios neoliberales y del mercado, con consecuencias nefastas para el sistema y concretadas en la insuficiencia presupuestaria, externalizaciones, cierre de camas y servicios entre otros. Todo ello ha derivado en un notable empeoramiento de la calidad del servicio y en perjuicio de las personas más desfavorecidas. La pandemia de COVID-19, como gran crisis de salud pública que es, ha puesto de manifiesto las graves carencias en los presupuestos sanitarios, tras una década de recortes.

Igualmente, los cambios en el aseguramiento, la cartera de servicios y los copagos han venido acompañados de nuevas iniciativas organizativas y de gestión en los centros sanitarios, aunque con ello se vulneren los principios de universalidad, equidad, solidaridad y participación establecidos en la legislación. En conclusión: se consolidan las desigualdades en salud que emergen como un problema de Salud Pública.

Frente a la privatización de hospitales, al fomento de centros privados concertados y el deterioro de las infraestructuras públicas, UGT defiende una sanidad universal, pública, gratuita y de calidad. Un sistema sanitario público, como pilar del Estado de Bienestar e instrumento de redistribución social; una concepción integral del SNS, que incluya todos los subsistemas de prestaciones sanitarias públicas existentes; un acceso universal a la asistencia sanitaria en condiciones de equidad y la prestación de la cobertura sanitaria por el SNS para todas las contingencias.

La pandemia del COVID ha puesto de manifiesto que, en un mundo global, ningún país puede garantizar su seguridad sanitaria aisladamente, y ante la globalización, la emergencia climática, futuras pandemias, y una población cada vez más envejecida es necesaria la cooperación sanitaria internacional, además de una obligación humanitaria para proteger la salud del mundo.

Por ello es necesario:

- Promover una normativa que determine la naturaleza, principios, objetivos, modelo propio de financiación, participación, estructura organizativa y mecanismos de coordinación y cohesión del SNS.
- Incrementar la prioridad de la Sanidad pública en la agenda política pública.
- Instar la derogación del Real Decreto-ley 16/2012 y la normativa acompañante de esta reforma; la normativa sobre las diversas formas de gestión, en especial la Ley 15/1997, de 25 de abril, sobre habilitación de las nuevas formas de gestión del Sistema Nacional de Salud, así como la derogación de la normativa sobre la colaboración público-privada para la financia-

ción de la construcción y gestión de centros sanitarios, con el fin de eliminar dichas prácticas y la participación de las empresas privadas en la sanidad pública, revirtiendo los hospitales públicos de gestión privada al SNS.

- Promover el desarrollo de la salud laboral a todos los niveles en el SNS, de forma que integre la competencia que hoy asumen las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Regular la prestación sociosanitaria, en el marco del SNS, asegurando una buena coordinación entre el sistema sanitario y el sistema de atención social, eficaz, eficiente y de calidad.
- Evaluar y analizar los efectos de la reforma sanitaria y de las políticas de las CCAA, su impacto en la salud y en el incremento de las desigualdades, en especial, las restricciones presupuestarias, la colaboración público-privada y las nuevas formas de gestión que se contraponen a la gestión pública directa y tradicional.
- Exigir la derogación del copago y repago y establecer un modelo de financiación sanitaria que garantice la suficiencia de los recursos y sirva para atender los servicios de asistencia sanitaria en el conjunto del SNS y en cada una de las CCAA.
- Establecer el gasto sanitario público y su incremento en función de los elementos que condicionan el crecimiento del sistema sanitario, en especial las variables que corresponden a las necesidades derivadas de la evolución demográfica de la población y del desarrollo tecnológico.
- Recuperar el carácter finalista de la financiación.
- Desarrollar reglamentariamente el Fondo de Cohesión, así como la correspondiente ampliación presupuestaria.
- Asegurar la suficiencia de profesionales y planificar los recursos humanos. Recuperar el empleo destruido en el SNS.
- Promover en las administraciones públicas el fortalecimiento del modelo de participación social en todos los niveles territoriales con competencias en el SNS.
- Modificar el actual marco normativo (RD 1146/2006) que regula la relación laboral especial de residencia para la formación de especialistas en Ciencias de la Salud, garantizando, mejorando y ampliando todos sus derechos relacionados con la jornada, actividad, formación, retribuciones y negociación colectiva.- Promover el fortalecimiento de la OMS y el Centro Europeo para la Prevención y el Control de las Enfermedades, resaltando la importancia estratégica que la diplomacia sanitaria tiene en el escenario sanitario mundial, para que nuestro país tenga una presencia más activa.- Promover un Convenio Internacional que cree un Fondo Global para el acceso a los medicamentos, con financiación de proyectos según las necesidades de salud, investigación abierta y cooperativa, fabricación sin licencia exclusiva y venta a precio de coste.

3.2.5. UGT comprometida con los derechos sociales

UGT tiene como objetivo fundamental avanzar en la cohesión y en el compromiso social, por lo que nuestra prioridad debe dirigirse al desarrollo de un nuevo modelo de bienestar social, que instaure un ámbito de protección de derechos sociales, basados en los principios de igualdad y universalidad.

La ruptura de la cohesión social es inminente, si como Estado Social y democrático, no se comienzan a articular políticas sociales integrales de responsabilidad pública y, a desarrollar medidas que frenen la desigualdad social generada.

La necesidad de configurar un Sistema Público de Servicios Sociales, respetuoso con un Estado de Autonomías, representa un avance fundamental de la protección social que, pese a estar reconocido constitucionalmente, aún no está desarrollado política, institucional y económicamente.

Reivindicamos que el Estado debe promover el bienestar social de todas las personas, y en particular cuando encuentran obstáculos en el disfrute y ejercicio de los derechos humanos y sociales.

Desde UGT nos comprometemos a promover, un sistema integrador e inclusivo que garantice el reconocimiento de derechos sociales y que hagan efectiva la plena integración social y laboral de la ciudadanía. Por lo que debemos dirigir nuestras acciones y reivindicaciones a la cumplimiento y mantenimiento de los derechos de: personas mayores, personas afectadas de vih y sida, la protección a la discapacidad desde todos los ámbitos; la protección a la infancia y a la familia, a las personas más vulnerables y/o en riesgo de exclusión y, la protección a las personas en situación de dependencia, entre otros derechos sociales reconocidos.

Para dar coherencia a una política de derechos sociales que aborde de forma integral desde el punto de vista organizativo, sindical, social y político, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores constituirá el Área de derechos sociales, que asumirá la responsabilidad de todas las materias relacionadas con inclusión social y laboral del programa de acción.

3.2.6. Defender unos servicios sociales como Pilar de Bienestar

El sistema de servicios sociales se constituye como el cuarto pilar del Estado de Bienestar y está integrado por un conjunto de servicios y prestaciones, recogidos en distintas leyes autonómicas. El Plan Concertado de Servicios Sociales, a través del cual el gobierno financia a los servicios sociales de base, ha sufrido sucesivos recortes, tanto económicos como de profesionales, justo cuando por los efectos de crisis, los servicios sociales están desbordados atendiendo a la población que más lo necesita. Esta política de austeridad ha supuesto el detrimento en la calidad y la cobertura del catálogo servicios sociales públicos; afectando a su acceso, duración y disponibilidad.

UGT se compromete a defender un sistema público de servicios sociales moderno y avanzado que garantice el derecho a la prevención, atención y cobertura de las necesidades más básicas de las personas, con el fin de mejorar su bienestar, y capaz de garantizar su vertebración en colaboración con otros sistemas de protección que inciden en la calidad de vida de las personas.

Desde UGT reivindicamos que son los servicios sociales, como desarrollo del 4º Pilar del Estado de Bienestar, los encargados de abanderar los derechos sociales y desterrar el asistencialismo en sus políticas, superando el ámbito de actuación dirigido a las situaciones de pobreza, exclusión y desprotección.

Para alcanzar este objetivo se deben establecer e implementar derechos subjetivos, de carácter universal, con garantía de equidad, eficiencia, suficiencia y condiciones básicas de acceso a las prestaciones y servicios; respondiendo a las necesidades de la población, y contribuyendo a una mayor cohesión social y territorial.

La acción protectora del Estado debe dirigirse a las personas mayores, a las personas en situación de dependencia, la protección a la infancia y a la familia y las personas más vulnerables. Pero conseguir la universalización de los servicios sociales, supone extender las políticas e intervenciones de prevención, promoción, tutela e intervención; con inclusión de todas las clases sociales; cambiando el concepto benéfico-asistencial de los servicios sociales, que resulta incompatible con la actual concepción de ciudadanía social.

Para ello es necesario:

- Reivindicar una Ley Marco de Servicios Sociales, en la que, respetando la competencia autonómica, establezca los principios para garantizar una protección social universal, de derechos subjetivos, y de calidad de los servicios sociales, y con la incorporación de los avances tecnológicos existentes.
- Exigir un empleo de calidad para los profesionales del sector y un sistema de servicios sociales sólido que permita el acceso a bienes para una vida digna y preferentemente de

responsabilidad pública; y la ampliación de su cartera de servicios de proximidad junto con su reorganización para dar una respuesta eficaz a los retos y cambios sociales, demográficos y económicos.

- Apostar por la gestión pública de los servicios sociales como una prioridad ante la privatización de su gestión, siendo la iniciativa privada subsidiaria y complementaria.
- Demandar el aumento de la inversión económica del Plan Concertado de Servicios Sociales para dotarles de medios económicos y profesionales suficientes, y fortalecer el catálogo de servicios de atención primaria.
- Apostar por una coordinación sociosanitaria que active sinergias y permita simultanear actuaciones entre los servicios sanitarios y sociales, en pacientes crónicos y en aquellas personas con necesidades de cuidados intensos.
- Promover la creación del tutor sociolaboral como el encargado de la intervención social de las personas más vulnerables, contribuir en la mejora de sus competencias profesionales y sociales, y en la mejora de su empleabilidad.
- Avanzar en la coordinación entre los servicios públicos de empleo y los servicios sociales, mediante el diseño de convenios de colaboración y protocolos de intercambio de información para la formulación de itinerarios de inserción sociolaboral para las personas con mayor vulnerabilidad social, así como con otros ámbitos de protección.

3.2.7. Las administraciones públicas que tenemos, las administraciones públicas que queremos

Una Administración Pública desmotivada y desprestigiada no puede servir correctamente al interés general y no hará llegar la idea de que trabaja al servicio de la ciudadanía. Por ello, desde UGT, frente a una concepción residual de la Administración Pública, que sólo beneficia a los grandes intereses económicos, proponemos una Administración potente y dinámica, trasladando que una buena gestión de los servicios públicos es la mejor garantía de los derechos de la sociedad, acompañado de la necesaria mejora de la calidad de muchos de ellos.

La UGT manifiesta su confianza en las Administraciones Públicas y su capacidad de adaptación, defendiendo una gestión pública de los servicios públicos esenciales que garantice la equidad, la solidaridad, la integración social y territorial de los servicios públicos requeridos por la ciudadanía. Por ello, nuestros objetivos principales se resumen en los siguientes:

- Revertir todas aquellas medidas de austeridad, evitando una visión meramente mercantilista de las Administraciones Públicas. Una Administración cuya modernización pasa por cumplir los intereses generales, que son más amplios que la iniciativa privada.
- Aclarar el complejo entramado jurídico de Administraciones y organismos, que generan una diversidad en los modelos de gestión, poco claros para la ciudadanía.
- Una financiación clara y suficiente de las distintas administraciones públicas, como garantes del estado social y democrático de derecho, por encima de los posibles caprichos partidistas del gobierno de turno. La mejor garantía frente a la corrupción.
- Impulsar la simplificación de plazos y procedimientos, e implantación de nuevos modelos ligados a la administración electrónica, también en aquellos procedimientos utilizados para la gestión de personal.
- Sí a la reducción de duplicidades, pero manteniendo la seguridad jurídica y el empleo público, la reasignación de competencias no debe suponer el desmantelamiento de parte de los Servicios Públicos que se prestan.
- Limitar al máximo la figura del personal eventual (confianza política) y Directivo, priorizando y potenciando los recursos humanos ya existentes en la Administración de turno.
- Extender las buenas experiencias ya existentes en muchas Administraciones Públicas al resto del sector público (AEAT, Servicio DNI, INSS, TGSS, etc.).
- Hacer de las Administraciones Públicas un sector atractivo desde una perspectiva social y profesional.

- La optimización del patrimonio inmobiliario de las Administración, evitando su desmantelamiento mediante una venta indiscriminada a bajo coste.

Exigir a la administración que los planes de empleo que se desarrollen desde la Administración Pública, sea cual fuere el ámbito, contemplen obligatoriamente medidas de igualdad entre mujeres y hombres y de trato y oportunidades para todas las personas.

3.2.8. Por un modelo energético más social, que frene la pobreza energética

Desde su creación en 2009, el bono social eléctrico ha sufrido diversas modificaciones. Los cambios introducidos por el Real Decreto Ley 15/2018 y la Estrategia Nacional contra la Pobreza Energética 2019-2024, aprobada en abril de 2019, no han sido suficientes para dar respuestas frente a la pobreza energética.

Es necesario abordar un cambio de modelo energético más social, abordar la problemática de la lucha contra la pobreza energética, y desarrollar la Estrategia en coordinación y cooperación con otras Administraciones y organismos, combinando medidas asistenciales y estructurales, y ampliando paulatinamente el peso de las segundas. Por todo ello, UGT exige:

- Defender la energía como un derecho esencial, asequible, sostenible y moderno. Prohibir la interrupción del suministro energético por falta de pago a los colectivos vulnerables.
- Garantizar el acceso a suministros energéticos básicos a personas o unidades familiares vulnerables, vulnerables severos y en riesgo de exclusión social, teniendo en cuenta la situación especial de los hogares en los que convivan menores y personas ancianas, e incluyendo a las personas Dependientes de Grado I, tanto para calcular el mayor umbral de renta para tener derecho al bono social, como para prohibir los cortes de suministro eléctrico.
- Modificar el bono social energético estableciendo un bono universal que cubra las olas de frío y de calor, que alcance a otros tipos de energía, que tenga en cuenta otros criterios además de la renta, que amplíe los umbrales de renta que generan derecho, y su cobertura, que incremente los límites de energía anual con derecho a descuento, y que mantenga su flexibilidad.
- Establecer mecanismos de asesoramiento, información, formación y sensibilización transparente, veraz y comprensible sobre el funcionamiento del sistema energético, los hábitos de consumo, las medidas estructurales de ahorro energético y mejora de la eficiencia energética, y los mecanismos prestacionales.
- Modificar los sistemas de formación de precios de la energía, así como aplicar el IVA reducido a los suministros energéticos esenciales para la vivienda para niveles de consumo bajos.
- Mejorar la gobernanza, incluyendo la participación de los interlocutores sociales en todo el proceso de programación (elaboración, seguimiento y evaluación).
- Las compañías suministradoras deberán asegurarse estar en posesión del certificado de vulnerabilidad social antes de proceder a cortar el suministro.

3.3. Todas las personas tienen derecho a una protección suficiente

Las políticas desarrolladas en los periodos de crisis han supuesto un aumento de los colectivos expuestos a situaciones de vulnerabilidad y pobreza económica. La única solución que han aportado las tendencias liberalizadoras y conservadoras para superar las etapas de crisis ha sido la reducción drástica de las medidas destinadas a la protección de la población en situación de mayor necesidad o desigualdad. Especialmente dramático ha sido el asalto que los derechos de aquellos han sufrido con la justificación de la última crisis económica.

Dentro de la tendencia a reducir los sistemas de protección destaca el deterioro de las pensiones bajo la amenaza permanente de la cuestión demográfica. Se han reducido de forma drástica derechos y garantías, estableciendo sistemas perversos de recorte paulatino y continuo que, como viene siendo habitual en este tipo de política, abocan a los más desfavorecidos a situaciones que lindan con la pobreza. Desde UGT se reclaman medidas que pongan fin a esta regresiva política.

La ayuda a la dependencia, la protección de la infancia y de los colectivos más vulnerables o expuestos constituyen una garantía democrática insoslayable que UGT reclama como una condición irrenunciable para nuestra sociedad.

3.3.1. Garantizar por ley pensiones suficientes en un sistema público asegurado por el Estado

El derecho a disponer de pensiones suficientes y a la garantía de su poder adquisitivo, en un sistema público de pensiones de reparto asegurado por el Estado, deben establecerse en la Ley General de la Seguridad Social, en defensa y garantía de las pensiones públicas de forma que desarrolle el precepto constitucional.

Esa Ley debe contemplar la derogación de la Reforma de Pensiones de 2013, que se hizo para recortar de forma paulatina y creciente las pensiones de modo que no aumentara el gasto en pensiones pese al aumento del número de pensionistas como consecuencia de la jubilación entre 2025 y 2045 de la generación del baby boom. Se hizo, por lo tanto, para recortar todas las pensiones en proporción al aumento de los pensionistas. Las dos vías que impuso han de ser derogadas:

- El Índice de Revalorización de las Pensiones (IRP) que hace que las pensiones, en lugar de subir con el IPC, no suban más que el 0,25% cada año, hundiendo todas las pensiones presentes y futuras, y haciendo que cada pensionista sea más pobre, cuanta más edad se vaya adquiriendo.
- El Factor de Sostenibilidad (FS), un coeficiente reductor que recorta las nuevas pensiones a medida que aumenta la esperanza de vida, y que además perjudica más a las personas menos favorecidas.

Por todo ello, la reforma de 2013 tiene que ser eliminada por completo. Y se necesita un sistema alternativo, cuyas características deben ser:

- Tiene que partir de que si hay más pensionistas tiene que aumentar el gasto en pensiones, para que los pensionistas mantengan el poder adquisitivo.
- El Estado ha de garantizar, de acuerdo con el artículo 109.2 de la Ley General de la Seguridad Social, el equilibrio financiero del conjunto del sistema de Seguridad Social, en su caso mediante las debidas transferencias y sin recurrir bajo ninguna circunstancia a la sustitución de las debidas aportaciones por falsos préstamos.
- El nivel de empleo en España se tiene que mantener y aumentar a medida que se jubile la generación del baby boom. Para eso hay que aumentar la tasa de actividad, reducir la tasa de paro, y tener un flujo migratorio suficiente.
- Debe garantizarse el poder adquisitivo (IPC en lugar del IRP).
- Mediante la revisión íntegra y en profundidad del sistema de Seguridad Social desde la perspectiva de género, deben establecerse los mecanismos necesarios que tiendan a compensar los efectos actuales y futuros en las prestaciones, y particularmente en las pensiones,

que ocasiona la brecha de género resultante de la aplicación de las reglas contributivas a una realidad laboral y salarial caracterizada por la desigualdad de género.

- Con todo ello, las pensiones son perfectamente sostenibles: el nivel de gasto futuro en pensiones (en torno a 2050) estaría (en relación al PIB) por debajo del de 10 países de la UE. Además, UGT reclama:
- Medidas que aumenten más la tasa de actividad (hasta niveles de los países europeos con las tasas más altas), bajen más la tasa de paro, suban la natalidad, aumenten la productividad y eleven un poco el flujo migratorio, con lo que podrían mejorarse las pensiones con menor gasto.
- Impedir las jubilaciones anticipadas obligadas por las empresas a través de los despidos, lo que mejora las pensiones al impedir los recortes a los que se ven sometidos para toda su vida, se eleva la edad efectiva de jubilación (no la edad legal) y aumenta los ingresos por cotizaciones.

Por otro lado, el Real Decreto-ley 3/2021, de 2 de febrero, ha hecho que el contagio por Covid-19 entre personal sanitario y socio sanitario pase a considerarse como enfermedad profesional con efectos retroactivos. Desde UGT entendemos que el contagio por Covid-19 debería considerarse como enfermedad profesional también para las profesiones recogidas en el Anexo 1 del Real Decreto 1299/2006, de 10 de noviembre.

3.3.2. Equilibrar financieramente la Seguridad Social

Además de la derogación de la reforma de las Pensiones de 2013, la nueva Ley de Defensa y Garantía de las Pensiones Públicas debe corregir el desequilibrio financiero de la Seguridad Social, que ha sido causado por ausencia de aportaciones del Estado y por no haber constituido reservas con los superávits de años anteriores por la crisis y el crecimiento del paro, pero también por la destrucción de empleo, la devaluación salarial y la precariedad del empleo derivadas de la reforma laboral de 2012. Para eliminar ese desequilibrio es imprescindible:

- Derogar las medidas de las reformas de 2010 y 2012 que han causado un enorme daño a la Seguridad Social, Primero porque, si son la causa de la situación de riesgo para la Seguridad Social, la respuesta pasa por eliminarlas. Segundo porque son una amenaza potencial para el sostenimiento de la Seguridad Social: mientras estén ahí la Seguridad Social no podrá tener tranquilidad. Al menor atisbo de crisis habrá millones de despidos (de temporales por la precariedad de sus contratos, y de indefinidos por la tremenda rebaja de las indemnizaciones por despido y el aumento del poder empresarial para despedir) y una devaluación salarial generalizada... Y los ingresos de la Seguridad Social volverán a hundirse.
- Concretar en la Ley el principio “que la Seguridad Social cobre lo que debe y que no pague lo que no debe”. En este sentido:
 - Las cotizaciones sociales deben destinarse exclusivamente a pagar las prestaciones contributivas. No tiene sentido permitir que la Seguridad Social tenga excedente de cotizaciones en el sistema de prestaciones por desempleo, y que esté indebidamente pagándole al Estado los subsidios asistenciales y los programas de políticas de empleo, mientras que las cotizaciones no son suficientes en el sistema de pensiones. Las cotizaciones deben ser para pagar prestaciones contributivas. Todo lo demás lo debe pagar el Estado con los Presupuestos, y no la Seguridad Social. Los créditos indebidos del Estado, que dejan injustificadamente endeudada la Seguridad Social mientras que se utiliza el dinero de sus ingresos para pagarle cosas al Estado, son inaceptables y deben ser expresamente impedidos legalmente.
 - El coste de las políticas de empleo (subvenciones a la contratación) son políticas del Estado y no deben mermar los ingresos por cotizaciones de la Seguridad Social.
 - Las subvenciones a determinados grupos y colectivos que no pueden pagar las cotizaciones sociales normales o que deben recibir unas determinadas prestaciones con aportaciones insuficientes, deben ser con cargo al Estado.
 - Y finalmente, la cotización de empresas y trabajadoras y trabajadores autónomas debe realizarse por los ingresos reales. No tiene justificación que las empresas no paguen por

los salarios más altos, que queden exentos mientras los bajos pagan. Y las personas ocupadas autónomas de altos ingresos tienen, asimismo, que cotizar por ingresos reales. Si no, el Gobierno debe poner el dinero a través de los Presupuestos del Estado.

- La necesaria búsqueda de ingresos para contribuir al sostenimiento del sistema de Seguridad Social, mediante impuestos finalistas que formen parte de los ingresos en los Presupuestos Generales del Estado, así como del incremento de las cotizaciones por des- tope de los máximos, incremento de tipos, actuaciones sistemáticas de la inspección de trabajo y lucha contra economía sumergida, falsos autónomos etc., además de aportaciones, no prestamos, del Estado para financiar los gastos impropios que se hacen desde la Seguridad Social, y para compensar la insuficiencia de cotizaciones como dispone el artículo 109.2 de la LGSS, y por supuesto, la derogación de la reforma laboral que reduce los salarios y consecuentemente las cotizaciones, pues en el régimen de reparto no habrá pensiones dignas sin salarios dignos.

3.3.3. Por una Ley Integral de las Personas Mayores: consolidando sus derechos

Actualmente, nuestra estructura demográfica está caracterizada por el envejecimiento de la población, su tendencia alcista y el aumento progresivo de la población con más de 80 años, debido al descenso de la natalidad y al aumento de la esperanza de vida. Los cambios de patrón familiar y social, están originando situaciones de soledad, y en ocasiones, no es el hecho de estar sino de sentirse solos. Las personas mayores son una parte de la población más vulnerable a las situaciones de maltrato tanto en el ámbito familiar o domiciliario, como institucional.

Para el Sindicato, es una prioridad acabar con las carencias estructurales y apostar por un sistema integral de protección a las personas mayores que garantice el derecho a tener una vida plena e independiente, un envejecimiento activo, y por este motivo, consideramos necesario:

- Reivindicar una Ley Integral de las personas mayores, que garantice una atención suficiente y de calidad, promueva un sistema global de protección y calidad de vida, y la creación de la figura del defensor del mayor.
- Demandar unas prestaciones y pensiones que garanticen su suficiencia económica, actualizables, y que impidan la pérdida de poder adquisitivo.
- Introducir una prestación social extraordinaria para mayores con cargas familiares que acrediten el cumplimiento de determinadas condiciones de renta y vulnerabilidad económica.
- Articular respuestas ágiles ante el progresivo envejecimiento poblacional y la atención de las personas mayores, exigiendo unos recursos públicos de atención suficientes y la promoción de los especialistas en geriatría y del sector profesional del cuidado centrado en la persona, tanto en el domicilio como en los centros de mayores.
- Demandar el desarrollo de programas de envejecimiento activo, a través de una Estrategia de Envejecimiento Activo y Saludable, de acuerdo con el nuevo perfil de las personas mayores, que fomente su participación en la vida social, cultural, política y económica.
- Impulsar una Estrategia Estatal contra la soledad, con un contenido transversal y desarrollada desde el catálogo de los servicios sociales destinado a las personas mayores.
- Promover la protección de las personas mayores contra cualquier discriminación por razón de la edad y en las situaciones de maltrato, respetando su autonomía personal y fomentando su permanencia en su domicilio y su entorno; y exigir su protección jurídica en materia de incapacitación y órganos tutelares, para respetar los derechos y la dignidad de las personas mayores y, eliminar situaciones de indefensión.

3.3.4. Poner la tecnología al servicio de nuestras pensiones

Existen dos realidades indiscutibles que convergen en el momento actual. Por un lado, nuestro sistema de pensiones sufre de insuficiente financiación. Por otro, cada vez toma más fuerza una nueva realidad mercantil, con nuevas empresas que se aupán al liderazgo mundial en ingresos gracias a las tecnologías digitales, pero que no reparten su riqueza y los beneficios de su productividad en España.

Hasta la fecha, el Contrato Social establecido en las sociedades democráticas había formulado un axioma: el incremento de la productividad inherente implementación de nuevas tecnologías en las empresas había aparejado un incremento de los salarios y de las condiciones laborales. O dicho de forma sencilla, si una empresa florecía, normalmente gracias a la puesta en marcha de productos novedosos, debía repartir parte de sus ganancias entre la población trabajadora y la sociedad en forma de salarios, cotizaciones e impuestos. Pero desde la década de los 80 del siglo XX, y especialmente desde el inicio de la Gran Recesión, este paralelismo entre beneficios y salarios fue poco a poco desconectándose, hasta llegar al presente, en donde la productividad y los beneficios empresariales crecen a un ritmo mucho mayor que salarios e impuestos.

De forma convergente a esta desconexión, han surgido una serie de empresas, basadas en nuevas tecnologías digitales, que han ido creciendo hasta el punto de convertirse en las más ricas del mundo. Estas empresas tienen como principal característica, además de su carácter innovador y tecnológico, el reducidísimo tamaño de sus plantillas. La mayoría de estas compañías emplean o contratan a pocos trabajadores y trabajadoras, a pesar de su dimensión mercantil, en comparación con otras de tamaño semejante, pero de sectores no tecnológicos. Esta situación se ha acentuado tanto que hasta nuestro Consejo Económico y Social ya reconoce que “el trabajo está perdiendo centralidad como mecanismo de organización económica y distribución de la renta”.

En consecuencia, se hace necesario reformular el actual sistema fiscal, para obligar a aquellas empresas de carácter digital, que no cumplen con sus obligaciones sociales y públicas, a repartir su riqueza como parte integral de nuestras normas de justicia social y sostenimiento del Estado del Bienestar.

Para elaborar este nuevo sistema se deberá tener en cuenta dos factores primarios fundamentales: uno, los impuestos relacionados con los beneficios empresariales, para sean recaudados en España en función del negocio que se hace en nuestro país; y dos, su contribución a los sistemas de cotización social, en tanto en cuanto se use la tecnología como sustituto de mano de obra, para ajustar y ponderar su contribución al sistema de pensiones.

En conclusión, debemos exigir nuevos métodos de recaudación para que estas empresas paguen sus impuestos en España repartiendo así los beneficios productivos que obtienen gracias a la tecnología y destinándolo a la sostenibilidad de nuestro sistema público de pensiones.

3.3.5. Erradicar la pobreza: construyendo la justicia social

La situación de crisis sufrida ha puesto en evidencia, la inadecuación de nuestro sistema de garantías de renta con los conocidos efectos de aumento de la pobreza, la aparición de las personas trabajadoras pobres que, con la inoperancia de las políticas activas de empleo, la falta de cobertura de las prestaciones por desempleo y la precarización del empleo; han provocado un fuerte incremento de los hogares con todos sus miembros en paro, del número de hogares sin ingreso alguno, del número de personas paradas de larga duración, del alarmante incremento de la desigualdad y de la cronificación de la pobreza.

El objetivo fundamental es avanzar en la cohesión y en el compromiso social, dirigir nuestras reivindicaciones hacia una sociedad más igualitaria, una mejora de la inclusión social, y la erradicación de la pobreza. Nuestra prioridad debe dirigirse al desarrollo de un nuevo modelo de protección social suficiente, que nos permita afrontar las nuevas situaciones de pobreza y la falta de empleo garantizando prestaciones mínimas suficientes. Para ello nuestras acciones fundamentales deben dirigirse a:

- Llevar a cabo una Reforma Integral del Sistema Público de Prestaciones por Desempleo que dote de dignidad a las mismas a partir de una mejora en la cuantía de las prestaciones, un incremento en la duración de las mismas y una ampliación del grado de cobertura que minimice el conjunto de personas desempleadas que puedan agotar todo tipo de prestaciones.
- Desarrollar una estrategia sindical que permita abordar la lucha contra la pobreza y la exclusión social de forma transversal, permitiendo identificar líneas concretas de actuación, con objetivos claramente diferenciados. Reivindicando el incremento de las prestaciones por hijo e hija a cargo dentro del ámbito de la Seguridad Social.
- Continuar con la tramitación de la ILP presentada para una Prestación de Ingresos Mínimos, que garantizando unos ingresos básicos les permita atender las necesidades más esenciales a las personas que, con disponibilidad para trabajar, carecen de empleo.
- Eliminar la pobreza infantil, desarrollando acciones para que se cubran las necesidades más básicas asegurando que reciben alimentación diaria, educación y sanidad.
- Participar e intervenir sindicalmente en el desarrollo de un plan estatal de lucha contra la pobreza que establezca medidas dirigidas específicamente a los grupos más vulnerables; en los que se garantice el acceso de derechos fundamentales.
- Establecer ayudas de emergencia y urgencia social con criterios de suficiencia y universalidad para las personas que no tienen recursos mínimos. Se deberán incrementar estas ayudas, de tal forma que se garantice una alimentación básica para toda la unidad familiar, y el acceso a bienes esenciales tales como el agua, la electricidad, el gas y la calefacción.

- Fijar un objetivo de incremento del gasto destinado a políticas de lucha contra la pobreza.
- Establecer una Estrategia Estatal de Garantía de Salarios Sociales en la que, respetando las competencias autonómicas, se asegure unos mínimos comunes en todo el territorio; instaurando un sistema de rentas que reduzca los índices de pobreza y garantice una cobertura económica suficiente y adecuada a las personas en situación de necesidad.
- Combatir la exclusión social y la pobreza a través de políticas que faciliten la inclusión activa, que aborden de forma global los ingresos, las relaciones en el mercado laboral y el acceso a los servicios de calidad.

3.3.6. Por un modelo de protección y atención a las situaciones de dependencia más igualitario y cohesionado

A lo largo de los últimos años, hemos asistido a una ruptura del modelo de protección a las situaciones de dependencia que habíamos diseñado, sin que tan siquiera se hubiera instaurado en su totalidad. Nuestro modelo está basado en derechos sociales y, con el objetivo de que, a todas las personas en situación de dependencia se les garantice atención y cuidados de forma integral; asegurando a las personas beneficiarias la percepción de las prestaciones universales y públicas como un derecho subjetivo. Por ello se hace necesario:

- Exigir la derogación del RD 20/12, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad, cuya imposición se tradujo en políticas de recorte de derechos y desigualdad en los beneficiarios desvirtuando la ley y sus principios.
- Impulsar, que el Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia (SAAD) garantice la igualdad como derecho subjetivo de las personas beneficiarias, asegurando la universalidad de las prestaciones con independencia del territorio en el que residan.
- Desarrollar e implantar totalmente la red de servicios de utilización pública, integrando en el Sistema de forma coordinada los centros y servicios para que las personas en situación de dependencia puedan acceder a los servicios de forma prioritaria.
- Revisar y ampliar el catálogo de servicios, estableciendo si es necesario servicios nuevos, de tal forma que se adapten y flexibilicen, en función de las diferentes necesidades que presenta la persona en situación de dependencia; tales como, la implementación y coordinación de servicios sanitarios para la atención integral de la persona beneficiaria.
- Desarrollar la figura del asistente personal y la protección jurídica de la misma, especialmente la configuración de la relación laboral, así como la cualificación y formación profesional necesaria.
- Garantizar una protección eficaz de las situaciones de dependencia a través del incremento sustancial en la intensidad de los servicios, el aumento de la cuantía de las prestaciones al menos en un 20%, retornando a las cuantías establecidas antes de su reducción por las medidas de reajuste impuestas para la rebaja del déficit público, y establecer la compatibilidad entre determinadas prestaciones de tal forma que se alcance una protección íntegra.
- Desarrollar mecanismos tanto normativos como de carácter informático, que agilicen los procedimientos administrativos y que supriman la lista de espera; de tal forma que se establezcan límites de permanencia en la misma y se evite la perversión del sistema.
- Establecer un modelo uniforme que permita el cálculo de la capacidad económica personas beneficiarias y la participación en el coste de las prestaciones de forma homogénea y

cohesionada en todo el territorio, regulando uniformemente los criterios del copago. Para ello, se deberá fijar un mínimo exento de participación de la persona beneficiaria en el coste de las prestaciones, no contribuyendo si su capacidad económica es inferior a 2 veces el IPREM. Establecer como límite máximo el 60% de su participación respecto al precio de referencia que se haya establecido para los servicios.

- Abordar y desarrollar un procedimiento específico y único para la resolución y el establecimiento de los expedientes, reduciendo los tiempos y fijando de forma taxativa, todas las administraciones públicas gestoras de la prestación, el tiempo empleado en la resolución, de tal forma que agotado el plazo legal para resolver y otorgar la prestación se restablezca la retroactividad para todo tipo de prestaciones.
- Asegurar el equilibrio interterritorial en el ejercicio de derechos. Para ello es necesario desarrollar mecanismos de coordinación entre todas las Administraciones Autonómicas para que regulen un procedimiento eficiente y eficaz para las personas desplazadas en situación de dependencia.
- Desarrollar un sistema de coordinación sociosanitaria, que garantice una atención social y sanitaria sin que suponga un detrimento de los derechos sanitarios universales y gratuitos, que ya viene recibiendo la población. Asegurar la participación de los interlocutores sociales más representativos en los procesos de concertación y diálogo social.
- Implementar un sistema de calidad en la prestación de los servicios, velando específicamente por el desarrollo de la calidad en el empleo, la promoción de la profesionalidad y la potenciación de la formación.
- Dignificar el sector de ayuda a domicilio estableciendo salarios y condiciones de trabajo adecuadas y unos cuidados profesionales más específicos orientados hacia necesidades de las personas dependientes.
- Realizar una evaluación del impacto de género que tenga en cuenta la feminización de los cuidados.
- Exigir una evaluación anual del Sistema para la Autonomía y Atención a la Dependencia que permita conocer de forma detallada los datos, detectar los fallos y debilidades y, formular las oportunas propuestas y mejoras para conseguir la universalidad y sostenibilidad del sistema.
- Instar a la realización de forma urgente un plan de inspección y cumplimiento sobre la calidad de la atención a la dependencia con el fin de asegurar la eficacia de las prestaciones y servicios, acordando criterios de calidad y seguridad para los centros y servicios.
- Establecer mecanismos que aseguren la sostenibilidad económica de la ley, garantice los niveles de protección del sistema, que tenga en cuenta el coste del sistema y su desarrollo en cada territorio: incrementando el nivel mínimo de protección; instaurando un nuevo

marco de cooperación interadministrativa y fijando criterios de reparto de créditos a las comunidades autónomas, en el que prevalezca la población valorada como dependiente, la prestación otorgada en forma de servicios y la creación de infraestructura.

- Revisar un nuevo sistema de financiación más cooperativo e igualitario, que se adapte a las necesidades actuales del sistema y evite las debilidades detectadas desde la implantación de la ley.

3.3.7. Garantizar una protección integral a las familias y a la infancia

Nuestra estructura social y familiar ha cambiado, principalmente debido a factores demográficos como núcleos familiares cada vez más reducidos, la paulatina incorporación de las mujeres al mercado laboral o el incremento de las familias con un solo progenitor. Esto, unido a la modificación en los patrones de cuidados familiares, donde tradicionalmente eran las mujeres las encargadas de dar una respuesta a las situaciones de necesidad de atención y cuidados en el seno de las familias; ha dejado patente la insuficiencia de los recursos públicos para dar cobertura a estos cuidados y una falta de respuesta inmediata a las situaciones de necesidad.

Los discursos económicos impuestos desde Europa, limitan el gasto público y exigen más recortes sociales, en un panorama económico y social donde existen miles de familias sin ingresos, con dificultades económicas y con un impacto negativo en miles de niños y niñas que ven limitadas sus oportunidades. Por todo ello, el Sindicato considera necesario:

- Avanzar en la protección social, jurídica y económica de las familias, mediante la aprobación de una Ley de Protección a las Familias, capaz de afrontar los retos sociodemográficos del envejecimiento y el descenso de la natalidad. Se debe garantizar a las familias el acceso a prestaciones sociales, de carácter fiscal y de apoyo económico, junto a medidas de prestaciones de servicios, vivienda, salud, cuidados o educación, ofreciendo una atención prioritaria a familias en situaciones de necesidad extrema, a familias monoparentales y familias numerosas.
- Garantizar unos servicios destinados a las familias y a la infancia, públicos y de calidad, incrementando la inversión pública de manera que sean suficientes; mejorar la cobertura de la prestación por hijo e hija a cargo y atender a las situaciones de desamparo priorizando el acogimiento familiar al residencial.
- Marcar como una prioridad el apoyo y la atención a la infancia, a través de iniciativas que contribuyan a mejorar el bienestar de niñas y niños y su desarrollo integral, junto a medidas de lucha contra la pobreza infantil y su transmisión intergeneracional. Asimismo, se deben articular políticas transversales que les proporcionen una atención adecuada, la garantía de alimentación a través de comedores escolares tanto en los periodos escolares como estivales, y la apuesta por la educación universal, de calidad y laica, defendiendo la ampliación de escuelas públicas de 0 a 3 años.
- Mejorar los derechos y las reivindicaciones de las familias monoparentales, garantizando la protección social y unas especialmente razonables para las familias monomarentales, así como adaptar las políticas públicas para eliminar la exclusión, defendiendo la libertad de elección de las mujeres sobre su maternidad y garantizando el disfrute de los mismos derechos laborales y permisos del resto de las familias.

3.4. La educación pública: una garantía de igualdad

Más allá de frases rimbombantes acerca de la importancia de la educación, se requiere un compromiso total y efectivo del Estado con la educación a todos sus niveles como salvaguarda de una sociedad en la que no se produzca una ruptura, sino que se garantice la igualdad de oportunidades. Frente a la tendencia actual al inmovilismo social y las crecientes desigualdades sociales, la educación es uno de los instrumentos más importantes, si no el que más, para romper la brecha que se está creando entre personas más y menos favorecidas en nuestro país y en el mundo. Ello requiere de una serie de medidas muy complejas y transversales en muy diversas direcciones, así como de los recursos económicos y humanos imprescindibles para la construcción de un sistema educativo que permita a cualquier persona acceder al capital educativo que necesite.

Es preciso un pacto de Estado para la educación pública que transmita el compromiso de la sociedad con el sistema educativo y permita la continuidad del mismo.

3.4.1. La educación, motor para un desarrollo sostenible y garantía de equidad

UGT exige un compromiso real a los partidos políticos y a la sociedad en general para que la Educación esté en el centro de la acción política y social, convirtiéndola en una prioridad de Estado.

Las debilidades del sistema educativo (fracaso escolar, cualificación profesional deficiente, formación profesional insuficiente, oferta formativa inadecuada, etc.) han de ser combatidas con medidas efectivas, medios, ofertas, recursos que corrijan y enriquezcan los distintos itinerarios de nuestro sistema educativo.

Por ello, y entendiendo que es imprescindible la estabilidad de nuestro sistema educativo, apoyaremos las políticas conducentes a llegar al consenso en este ámbito; sea a través de acuerdos básicos o pactos territoriales, sociales y políticos, que deben incluir también al sistema universitario.

La nueva ley educativa ha de garantizar:

- El Derecho a la Educación. Proporcionar una educación y una formación de calidad a todos los ciudadanos y ciudadanas sin limitaciones ni exclusiones para que alcancen el máximo desarrollo posible de todas sus capacidades.
- Potenciación de la Escuela Pública y laica como el eje que ha de vertebrar el sistema educativo español, garantizando el acceso de todos al conocimiento en condiciones de igualdad y corrigiendo las desigualdades de origen.
- Equilibrio en la admisión del alumnado con criterios claros para garantizar la igualdad de oportunidades y de acceso. Las Administraciones educativas deberán arbitrar medidas tendentes a la escolarización universal con aplicación de baremos objetivos que hagan compatible la libre elección de centros con la planificación en la escolarización.
- Implantación generalizada del Primer Ciclo de E. Infantil (0-3 años) con carácter educativo y gratuito mediante una oferta pública suficiente. La escolarización temprana supone un instrumento determinante para la igualdad de oportunidades, para la integración y la socialización.
- Una educación obligatoria más flexible con vías diversas pero equivalentes, conducentes a un mismo título académico, con medidas individualizadas de recuperación y refuerzo para disminuir la tasa de repeticiones y aumentar la tasa de titulaciones.
- La educación en valores para todos sin excepción mediante una asignatura específica -que no puede quedarse como opcional- y que ha de contribuir a la mejora de la convivencia en

las aulas, a desarrollar la autonomía personal, los comportamientos y hábitos y a fomentar las buenas relaciones interpersonales. Es el momento de plantearse la derogación de los acuerdos con el Vaticano y otras confesiones, la supresión de la Religión del currículum y la remisión de la formación religiosa a los centros de culto.

- Centros inclusivos y coeducativos. Solo desde la convivencia de alumnos y alumnas sin exclusiones se puede lograr una escuela integradora, compensadora, intercultural, interterritorial, participativa y democrática donde la igualdad de oportunidades sea el núcleo y que con medidas compensatorias y con la desaparición de las que sean segregadoras disminuyan las posibles desigualdades existentes en el alumnado.
- La equidad y la compensación de desigualdades para atenuar las diferencias sociales, impidiendo la segregación escolar y donde el éxito escolar de un alumno o alumna no esté condicionado por su origen familiar y social. Unas líneas básicas que se pueden consensuar, tanto desde el punto de vista político en el Parlamento, como en el seno de la comunidad educativa, para avanzar hacia una educación de calidad que, basada en el principio de igualdad de oportunidades, refuerce la cohesión social y evite cualquier tipo de discriminación.
- Fomentar la convivencia y compatibilidad de la educación especial con otras medidas de inclusión educativa en la atención al alumnado con discapacidad.
- También hay que garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso a las actividades educativas extraescolares.
- Reclamamos el desarrollo del Estatuto del Personal Docente e Investigador (PDI), previsto en la disposición adicional sexta de la Ley Orgánica de Modificación de la Ley Orgánica de Universidades, como herramienta para que los docentes del Sistema Público Universitario tengan las mismas condiciones de promoción que la mayoría de los trabajadores y trabajadoras de la Administración Pública. El Estatuto del PDI ha de permitir la modernización de las universidades en cuanto a su personal docente e investigador, así como la mayor eficacia y eficiencia en su cometido. Se debe determinar el acceso a la carrera profesional, la promoción interna tanto vertical como horizontal, y la orientación docente, mixta o investigadora del PDI, de forma que los mejores en cada campo puedan dedicarse en mayor medida a desarrollar su perfil de excelencia. Debe establecer las condiciones de acceso y promoción de los PDI, tanto funcionarios como laborales.

3.4.2. Por una adecuada financiación de la educación que potencie la igualdad de oportunidades

Sin una financiación adecuada es imposible llevar a cabo un potente modelo educativo que propicie la igualdad de oportunidades y vete la discriminación. Por ello, UGT exige:

- Al Gobierno y a las comunidades autónomas que alcancen un acuerdo de financiación que garantice la aplicación de todas las medidas necesarias para mejorar la calidad de la enseñanza, destinando un mínimo del 5% del PIB al gasto público educativo e ir aumentando paulatinamente, hasta alcanzar el 7% y estableciendo un compromiso parlamentario de no situarnos nunca por debajo de unos niveles de inversión de la media de la UE. Es imprescindible establecer un fondo de cohesión interterritorial que asegure una educación en equidad y calidad con iguales garantías en todas las CCAA.
- El fortalecimiento de la política de becas y ayudas al estudio, servicios complementarios de transporte y comedor escolar, material escolar y didáctico (fomentándose la reutilización del mismo) y actividades educativas extraescolares, para fortalecer la equidad y compensar las desigualdades sociales, asegurando el éxito escolar del alumnado, sin que esté condicionado por su origen familiar y social.
- El rechazo absoluto de políticas educativas que utilicen el proceso de admisión del alumnado como método de selección y segregación. Las administraciones han de establecer una planificación de la red de centros educativos conjugándola con la libertad de elección de las familias evitando discriminaciones por razones de raza, sexo, necesidades educativas, condiciones socioeconómicas.
- Potenciar y desarrollar Programas que reduzcan el fracaso escolar y el abandono temprano en todas las comunidades autónomas del estado, adaptándolos a las realidades y peculiaridades de cada una. Deben incluir servicios de atención psicopedagógica desde el inicio de la escolarización, así como información y orientación educativa y profesional en la enseñanza obligatoria y postobligatoria.
- Programas para la prevención de violencia de género y para la formación en igualdad de trato y de género, en un marco general de la escuela coeducadora, que proporcione una educación afectivo-sexual y que enseñe a resolver los conflictos de forma pacífica y no sexista para prevenir la violencia de género. Por ello hay que implementar mecanismos para la detección de estos casos, la atención eficaz a las víctimas y la retirada de cualquier tipo de subvención a los centros educativos que segreguen por sexo.
- Precios públicos universitarios que tiendan hacia la gratuidad, lo cuales deben estar ligados a una política de becas que permita a cualquier estudiante poder realizar sus estudios con libertad de movilidad y que les permitan escoger la Universidad Pública (o centro) que más se identifique con sus habilidades académicas (docencia vs investigación) sin que las

cuestiones económicas puedan impedir esta igualdad en la elección de universidad. Los criterios, precios y la igualdad de oportunidades (becas) para el acceso a los títulos universitarios tanto de grado como de master, deben estar perfectamente definidos, así como el acceso a los mismos. Para que esto sea posible, UGT exige incrementar el presupuesto de financiación de las universidades, incrementar el presupuesto dedicado a becas, así como un cambio profundo en el sistema de becas, introduciendo la beca-salario. El desarrollo profundo en estos temas, ayudara a aumentar la eficacia y calidad de nuestro sistema universitario.

- Incrementar las ayudas y aumentar la oferta formativa en idiomas, además de potenciar los espacios televisivos en versión original.

3.4.3. Por una dignificación del trabajo en la Educación

- Es necesario reforzar los estudios universitarios públicos para cubrir una demanda en el espacio universitario que no es atendida por ninguna otra universidad, ni pública ni privada. A través de ella pueden seguir formándose personas que, bien por estar trabajando o bien porque no pueden pagar el gasto que supone el desplazamiento a centros universitarios, tienen dificultades para acceder a una titulación universitaria. La UNED debe ser garante y referente de la formación a distancia y on line, y pionera en las nuevas tecnologías de la información y la comunicación.
- Reivindicamos el reconocimiento de la labor docente a través de una promoción profesional adecuada, flexible y bien retribuida, defendemos una promoción profesional que sirva de motivación y aliciente para los docentes. Nuestro sistema educativo precisa de un profesorado que ha de estar bien formado, reconocido socialmente, con una situación laboral digna, bien remunerado, motivado, con recursos apropiados para el desarrollo de su labor y con el reconocimiento de su carrera profesional. Es necesario que las leyes y los gobiernos reconozcan estos valores para que la sociedad en su conjunto también lo haga. De esta forma el personal docente se sentirá valorado y motivado para la realización de un trabajo clave en el desarrollo de un país.
- Es imprescindible la eliminación de la tasa de reposición de las universidades. La tasa de reposición afecta de una manera muy importante a los futuros trabajadores y trabajadoras de las universidades, así como a las propias universidades. El efecto de esta limitación impuesta en los últimos años, ha sido la aparición de figuras laborales precarias “alegales”, por lo que exigimos que esta situación sea corregida.
- Las Universidades deben elaborar su Relación de Puestos de Trabajo (RPT), tanto de su personal de Administración y Servicios (PAS) como del Personal docente e Investigador (PDI) y en éste, diferenciando claramente entre funciones docentes e investigadoras, esta RPT debe ser negociada con los Sindicatos. UGT considera que para ello es imprescindible desarrollar el Estatuto del Profesorado en el que se definan las orientaciones académicas (docente, mixta e investigadora).

3.4.4. Por una educación con perspectiva de género y un modelo educativo firme ante todo tipo de abusos

Para UGT la preocupación por la convivencia escolar y sus posibles actuaciones deben abordarse desde distintas instancias, partiendo desde la misma Ley, pasando por la Administración educativa correspondiente y por los centros educativos, con toda su comunidad implicada. Por ello, es necesario:

- La reacción y concienciación en la sociedad. Urge el respaldo de la sociedad en la práctica de la convivencia escolar, que a su vez se verá reflejada en toda la comunidad.
- Evitar los contenidos y mensajes ofensivos, agresivos, transgresores, abusivos que inundan la publicidad, videos, música, juegos, etc.
- Controlar la amplia accesibilidad de los y las menores a información inadecuada.
- Pulir la información y los modelos de comportamiento que se muestran, atención especial en el tratamiento de cuestiones que afectan a los menores.
- No inhibirse ante la resolución de conflictos.
- Implementar un Plan Estatal contra el acoso escolar a todos los niveles y en la totalidad de los centros docentes.
- Potenciar el observatorio estatal para la convivencia escolar.

Todo ello conforma una serie de actuaciones que, desde una sociedad responsable, concienciada e implicada, contribuirán conjuntamente con las familias y los centros docentes a mostrar a los y las menores valores cívicos y ofrecerles herramientas que les permita adoptar una actitud crítica.

La igualdad de género en las políticas públicas y en la educación es fundamental para una sociedad que quiere avanzar en la estabilidad democrática y en la erradicación de las conductas sexistas. Por ello resulta imprescindible avanzar en un sistema educativo que garantice la igualdad entre los sexos en todos los niveles (desde infantil hasta la universidad), que incorpore los intereses, conocimientos e historia de las mujeres los contenidos curriculares; que proporcione una formación afectivo-sexual que contemple la perspectiva de género desde los primeros ciclos y enseñe a resolver los conflictos de forma pacífica y no sexista, de manera que sea la mejor prevención contra las conductas machistas, que tienen su principal consecuencia en el acoso y la violencia sobre las mujeres. Para ello, UGT Exige:

- La escolarización universal de 0-3 años, de carácter público, gratuita y de calidad, incorporando la formación específica en igualdad de género, educación afectivo-sexual y prevención de la violencia de género en todas las etapas educativas.

Objetivo 4: una sociedad en igualdad

Objetivo 4: una sociedad en igualdad

La igualdad es un valor de referencia histórica para UGT, que ha cobrado en las últimas décadas un significado más plural y rico. Junto a la igualdad económica o de oportunidades, la necesaria superación de las diferencias de clase, aparecen ámbitos de la igualdad que la complementan y que UGT considera como banderas propias. La igualdad entre mujeres y hombres, la igualdad de trato y oportunidades, son elementos esenciales del ideario de nuestra organización, cuyo discurso y acción sindical tienen como objetivo garantizar la igualdad y erradicar la discriminación de toda índole, entre otras, por razón de sexo, edad, origen étnico, nacionalidad, discapacidad, enfermedad u orientación e identidad sexual.

La defensa de aquellos colectivos que históricamente y en el presente se encuentran en situación de discriminación y desigualdad de cualquier clase constituye para UGT uno de los objetivos fundamentales de su actuación como sindicato de clase, junto al del reparto de la riqueza, elementos clave ambos para vertebrar la sociedad española y elevar sus niveles de justicia y solidaridad.

4.1. El compromiso de UGT con la igualdad

En la sociedad y en el mercado de trabajo el sexo, la condición y las circunstancias personales y/o sociales se convierten en factores de discriminación y desigualdad que determinan la posición, las oportunidades, el presente y el futuro de trabajadoras y trabajadores. La UGT defiende la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades como derecho colectivo y como presupuesto necesario del empleo de calidad y de la sociedad en igualdad que propugnamos.

4.1.1. Igualdad en las relaciones laborales y en la sociedad

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores defiende, tanto en la sociedad como en el mercado de trabajo, la concepción amplia de la igualdad, que incluye tanto la igualdad entre mujeres y hombres como la igualdad de oportunidades y de trato por cualquier condición o circunstancia personal y/o social. El camino hacia una sociedad más igualitaria, pasa necesariamente por explicitar nuestro histórico compromiso feminista ante la secular desigualdad de las mujeres en la sociedad y en el mercado de trabajo, así como promover la igualdad de trato y oportunidades de trabajadores y trabajadoras migrantes, personas con discapacidad, jóvenes y mayores, personas afectadas por VIH y sida y personas LGTBI, sin olvidar otras circunstancias personales y/o sociales que dan lugar a desigualdad y discriminación, tanto en el mercado de trabajo como en la sociedad. Sin perjuicio de las medidas específicas que son necesarias en cada caso para hacer realidad cada uno de los ámbitos de la igualdad, hay cambios necesarios que contribuirían, al mismo tiempo, a caminar hacia la igualdad real entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades en el mercado de trabajo, de conformidad con nuestra identidad como sindicato de clase. Por todo ello, UGT va a trabajar para:

- Que se incluya entre las prohibiciones de contratar de la Ley 9/2017 de contratos del sector público, a aquellas empresas sancionadas con carácter firme por infracciones graves de discriminación directa o indirecta, sea cual sea su causa, por acoso sexual o acoso por cualquier otra circunstancia personal y/o social, tal como figuran en la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social, así como aquellas que no tienen negociado ni acordado el Plan de igualdad de su empresa, tal como marca la Ley de Igualdad y el Real Decreto 6/2019, así como las adaptaciones a los Reales Decretos 901 y 902 de 2020.
- Incluir entre los supuestos de denegación de autorizaciones iniciales de trabajo y residencia a las empresas y parte empleadora solicitante, el haber sido sancionados con carácter firme por infracciones graves, en materia laboral o social, de discriminación directa o indirecta, sea cual sea su causa, acoso sexual o acoso por cualquier otra circunstancia personal y/o social, tal como figuran en la Ley de Infracciones y Sanciones en el orden Social.
- Incluir en la memoria de impacto normativo, regulada por el Real Decreto 931/2017, de forma preceptiva, el impacto en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación por cualquier circunstancia personal y/o social, y el impacto social para reducir desigualdades económicas y sociales.
- Reclamar una Ley de igualdad de oportunidades y de trato y no discriminación de aplicación a todas las personas con independencia de sus circunstancias sociales y personales (sexo, origen étnico, aspecto físico, nacionalidad, edad, discapacidad, orientación e identidad sexual, convicciones, enfermedad, VIH...) que garantice la igualdad en el ámbito público y privado.

- Priorizar la defensa del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades, así como la no discriminación por cualquier causa en el ámbito laboral y en materia de protección social.
- Elaborar un manual sindical de igualdad entre mujeres y hombres e igualdad de trato y oportunidades por cualquier circunstancia personal y/o social en materia de empleo, público y privado, y protección social que sirva de apoyo a nuestra representación sindical en los procesos de negociación colectiva, concertación y diálogo social.
- Promover la figura del/la agente sindical de igualdad entre nuestros delegados y delegadas, miembros de comités de empresa y juntas de personal con medios y recursos suficientes, con la finalidad de que vele por la garantía del derecho a la igualdad entre mujeres y hombres, en particular y extensible, en su caso, a la igualdad de trato y oportunidades por cualquier condición o circunstancia, así como por la aplicación de las medidas necesarias para lograr esta igualdad.
- Utilizar la negociación colectiva como instrumento para lograr la igualdad entre mujeres y hombres y la igualdad de trato y oportunidades, con los planes de igualdad, los registros retributivos y las auditorías salariales, cláusulas y medidas de acción positiva y/o ajustes razonables, protocolos de acoso sexual, por razón de sexo y por cualquier otra circunstancia personal y/o social.
- Determinar en la negociación colectiva estatal la garantía de la igualdad como mínimo derecho necesario para la negociación en ámbitos inferiores.

4.2. UGT en la primera línea del movimiento feminista

Desde el año 1888 en el que se funda UGT, la consecución de la igualdad entre mujeres y hombres ha ido progresivamente cimentando los pilares de nuestra Organización, hasta convertirse en uno de los ejes centrales de la negociación y reivindicación sindical. La participación de las mujeres en UGT se remonta a finales del siglo XIX, cuando una minoría de mujeres muy activas se une a la lucha de la clase obrera.

En las últimas décadas, gracias entre otras, a la lucha sindical, se han producido grandes avances que se ven ratificados por un marco legislativo como la Ley de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, el Reglamento de Planes de Igualdad, el Reglamento de Igualdad Retributiva o la Ley integral de violencia de género o en nuestra organización con la incorporación de la participación paritaria, la creación de Secretarías de Mujer o la incorporación transversal de la igualdad en la negociación colectiva, la historia nos demuestra que puede haber retrocesos, como los que vivimos en la última crisis económica y social.

Desde UGT somos conscientes de nuestro papel como motores de la igualdad laboral y social. Desde nuestra capacidad de vigías de lo que acontece en los centros de trabajo, nos preocupa esencialmente la precarización que sufren las trabajadoras, la brecha salarial, la desigualdad en los cuidados, la feminización de la pobreza o el hecho de que las mujeres sigan ocupando los ámbitos laborales que tradicionalmente se les ha asignado, y la falta de presencia en los ámbitos tradicionalmente masculinizados, principalmente los más tecnológicos. Trabajos precarios, poco reconocidos, y con dificultad para la carrera profesional y ocupar puestos de mayor responsabilidad.

Trabajamos para combatir y erradicar el acoso sexual o por razón de sexo en los centros de trabajo, pero nos alarma la situación de aquellas mujeres que sufren la violencia machista. Un drama que debemos afrontar con acciones tanto en el ámbito jurídico, educativo, sanitario, social y laboral.

Somos conscientes que nuestro planteamiento feminista no radica solo en la lucha contra la discriminación, sino que es fundamental que las mujeres participen en igualdad en todos los ámbitos de la UGT, para que las demandas, experiencias, conocimientos, expectativas y soluciones de la mitad formen parte del todo. Como organización de clase renovamos nuestro esfuerzo en la defensa de las mujeres que sufren múltiples discriminaciones por pertenecer a grupos concretos como las personas migrantes, refugiadas, mujeres con discapacidad, edad, orientación o identidad sexual.

Consideramos que la bandera feminista debe alzarse en pro de una sociedad más justa y solidaria que ha de construirse desde las alianzas con otras organizaciones con las que establecemos vínculos de acción común.

Desde las huelgas de 8 de marzo a todo tipo de actuaciones en este país que han logrado una mejora substancial del panorama normativo y de la realidad de la igualdad de género en España, convirtiéndonos en abanderados de este movimiento global. Sin embargo, queda mucho camino por recorrer, y es complejo y diverso. Por eso, las acciones de UGT en materia de igualdad de género recorren todos los ámbitos en los que su actividad está involucrada dado que difícilmente puede encontrarse un ámbito más transversal y poliédrico.

4.2.1. Por una UGT feminista

UGT quiere afianzar las políticas de género en toda la organización, implementando medidas efectivas de igualdad de mujeres y hombres que permitan incorporar en la agenda sindical los intereses y propuestas de las mujeres trabajadoras, reforzando los instrumentos, áreas y estructuras específicas, reforzando la conciliación de la vida sindical y laboral con la familiar y personal. Así mismo, resulta imprescindible que se conozca y reconozca la contribución de las mujeres al desarrollo de la historia del sindicato, y se elimine cualquier forma de discriminación sexista en el funcionamiento interno, así como las prácticas que puedan dificultar el acceso efectivo a la participación sindical de las mujeres. Para ello es necesario:

- Consolidar la presencia equilibrada de mujeres y hombres en puestos de responsabilidad en todos los ámbitos y niveles del sindicato, fomentando su presencia en cargos que habitualmente no ocupan.
- Incrementar la afiliación de mujeres a través de campañas específicas y mantener o crear estructuras de igualdad de género en todos los ámbitos y niveles del sindicato.
- Mejorar la presencia de mujeres en las mesas de negociación, estableciendo una representación paritaria por sexo, siempre que sea posible.
- Potenciar la participación de mujeres en las secciones sindicales, así como fomentar su incorporación en las listas de candidaturas para las elecciones sindicales, favoreciendo las listas cremalleras en donde sea posible.
- Dedicación de recursos de la organización para poder abordar la negociación de todos los Planes de Igualdad necesarios en España, creando departamentos de asesoramiento específico.
- Formar a las personas negociadoras de UGT que conformen las comisiones negociadoras en la negociación colectiva y planes de igualdad.
- Impulsar una Red de Agentes Sindicales para la Igualdad en las secciones sindicales, en los comités de empresa y en las juntas de personal, dotándoles de los recursos suficientes, para impulsar, planificar, desarrollar y hacer el seguimiento de las medidas de igualdad en las empresas, vigilando el cumplimiento del principio de igualdad y no discriminación, y actuando en defensa de los derechos de igualdad de género.
- Elaborar y publicar una Auditoría de Género, en el que se analizará, entre otras cuestiones la composición de la afiliación, el tanto por ciento de delegados y delegadas, las políticas de igualdad de género adoptadas por el sindicato y el grado de representación de las mujeres en los procesos de toma de decisiones. Los resultados de este informe serán presentados al Comité Confederal que se celebre a mitad del periodo congresual.

4.2.2. Incrementar el acceso y la permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo, con empleos dignos, estables y seguros

La igualdad, además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y de nuestra economía. Las mujeres acceden al mercado laboral en peores condiciones que los hombres, promocionan menos a puestos de responsabilidad, reciben salarios más bajos y siguen asumiendo casi en solitario las responsabilidades familiares. El contexto de recuperación económica, no se está traduciendo en una mejora de la situación de las mujeres en el mercado laboral. Lejos de reducirse, las brechas de género en el empleo aumentan.

Defendemos la negociación colectiva y el diálogo social como cauce imprescindible para que la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres sea un derecho real y efectivo, fomentando la negociación de medidas y planes de igualdad que incluyan acciones positivas en los procesos de selección, clasificación profesional, promoción y formación, así como incluir en todos los convenios colectivos los registros salariales y las auditorías salariales en todos los Planes de Igualdad. Para ello UGT exige:

- Políticas activas de empleo que permitan acceder a las mujeres a un empleo digno y estable y especialmente en aquellos sectores y puestos de trabajo en las que están infrarrepresentadas, o en las que se detecten brechas por razón de sexo en las condiciones laborales.
- Situar la igualdad entre mujeres y hombres en el centro de la negociación colectiva y diálogo social.
- Impulso y fortalecimiento de la obligación legal de negociar medidas y planes de igualdad en los convenios colectivos.
- Implementar el desarrollo reglamentario de los RD 901/2020 y 902/2020 asociados al Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, sobre diagnóstico de los planes de igualdad, contenidos, materias, auditorías salariales, sistemas de seguimiento y evaluación y el registro de planes de igualdad y ampliar ese desarrollo reglamentario a cualquier otro que se considere necesario.
- Impulso y dotación de medios humanos y presupuesto suficiente de la Unidad de Lucha contra la Discriminación creada en el marco del Plan Director 2018/2020 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social que permitan cumplir los objetivos previstos.
- Incrementar las sanciones a las empresas que no respeten la normativa sobre el principio de igualdad de oportunidades y de trato entre mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo, para que las sanciones sean efectivas y disuasorias.
- Adecuación de las estadísticas oficiales, incluyendo la variable de sexo en el ámbito de las relaciones laborales que permitan impulsar y hacer seguimiento de la negociación y adopción de medidas y planes de igualdad en las empresas.

4.2.3. Combatir la brecha salarial por razón de sexo y erradicar la discriminación en las retribuciones salariales

Los datos estadísticos siguen poniendo de manifiesto la brecha salarial que sufren las mujeres en España. Las enormes resistencias a eliminar la desigualdad salarial han hecho que ésta se perpetúe en el tiempo. Solo legislando adecuadamente será posible que las mujeres hagan efectivo su derecho fundamental a cobrar lo mismo que los hombres cuando realizan trabajos iguales o de igual valor.

Por ello, UGT exige una ley de igualdad salarial que aborde realmente la eliminación de la discriminación y la brecha salarial por razón de sexo de forma eficaz y efectiva, y que contemple:

- La obligación de las empresas de más de 25 trabajadores y trabajadoras a someterse a auditorías periódicas de igualdad salarial, que sean públicas y controladas por un organismo público específico integrado por personas expertas en la materia.
- Obligación de las empresas de revisar en un periodo de tiempo y en conjunto con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras las clasificaciones profesionales y la valoración de puestos de trabajo dirigidas a eliminar la discriminación y la desigualdad estructural salarial entre mujeres y hombres.
- Obligación de elaborar y aplicar sistemas de valoración de puestos de trabajo objetivos, no sexistas, por sectores de actividad que garanticen la igualdad salarial de género. La clasificación profesional tiene que establecerse acorde a la valoración de puestos por trabajos iguales o de igual valor.
- Establecer la existencia de discriminación en las retribuciones, salvo prueba en contrario, cuando en el ámbito de una empresa o entidad de 6 o más personas trabajadoras, el promedio de percepciones salariales y extra-salariales de los trabajadores y trabajadoras de uno de los sexos respecto al otro sea superior en más de 20 puntos porcentuales.
- Adopción de medidas compensatorias o acciones positivas en relación con los elementos y factores que contribuyen a la desigualdad salarial estructural de género, como el problema de la conciliación, la infravaloración del trabajo femenino, la segregación ocupacional tanto horizontal como vertical, etc.
- Incrementar las sanciones a las empresas que no respeten la normativa sobre igualdad entre mujeres y hombres, especialmente la relativa a la igualdad salarial.

4.2.4. Incrementar la corresponsabilidad en las tareas de cuidados

La falta de corresponsabilidad y la asunción de las responsabilidades familiares mayoritariamente por parte de las mujeres son unos de los principales obstáculos que les dificulta acceder y mantenerse en el mercado de trabajo. La brecha salarial y, por tanto, la percepción de un menor salario, así como la mayor presencia de las mujeres en el tiempo parcial constituyen, en el seno de la familia, factores determinantes a la hora de tomar la decisión de quien hace uso de permisos, excedencias y reducciones de jornada. A pesar de la equiparación de la duración de los permisos por nacimiento y cuidado del menor hasta los 12 meses para ambas personas progenitoras, adoptantes, y cuidadoras, estas medidas siguen siendo insuficientes puesto que la legislación no ha resuelto la protección y garantías de las personas trabajadoras que ejercen los derechos de conciliación y continúan existiendo importantes déficits en el cuidado de familiares.

Por ello, UGT exige:

- Dentro de la formación que se imparte en las empresas, la corresponsabilidad sea un módulo formativo indispensable para toda la plantilla.
- Trasponer de forma inmediata la nueva Directiva relativa a la conciliación de la vida familiar y profesional de las personas progenitoras y cuidadoras de la vida familiar y laboral.
- Establecer un permiso por nacimiento de 16 semanas, individual, retribuido e intransferible para los progenitores/as con motivo del nacimiento o adopción de hijos e hijas, que podrá ser ejercido hasta que cumplan 12 meses.
- Regular permisos retribuidos de días laborales anuales a fin de prestar cuidados o ayudas personales a un familiar o a una persona que viva en el mismo hogar y que necesite asistencia o cuidados médicos grave.
- Extender hasta los 12 meses del menor la retribución del permiso individual por lactancia, por parte de las empresas.
- Exigir que la concreción del periodo de reducción de jornada por cuidado de menores y otros familiares sea diaria, semanal, mensual o anual en los términos que decidan quienes se acojan al derecho y estableciendo, por encima de otras consideraciones, que prima el derecho del y las menores a ser cuidados y protegidos por sus personas progenitoras.
- Exigir que la legislación establezca bolsas de horas que permitan ausentarse del puesto de trabajo en caso de contingencias familiares, visitas médicas, reuniones escolares, servicios de asistencia social para personas mayores o cualquier otra que requiera una atención familiar inmediata.

- Recoger en la legislación la especial protección legal frente al despido y extinciones de contrato en los supuestos de solicitud del derecho a la adaptación de la jornada para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, tal y como indica el art. 55.5 del ET.
- Equiparar la duración de la excedencia por cuidado de familiares con la de cuidado de hijos e hijas, extendiendo el derecho de reserva del mismo puesto de trabajo en ambos supuestos al periodo total de excedencia y que la Seguridad Social considere como cotizados dichos periodos.

4.2.5. Más igualdad en la protección social de las trabajadoras

El empleo a tiempo parcial sigue siendo mayoritariamente femenino y la brecha entre mujeres y hombres sigue creciendo. La regulación de este tipo de contrato en materia de protección social resulta preocupante, ya que además de suponer menores ingresos para las mujeres, implica una discriminación en el acceso a las prestaciones contributivas de la Seguridad Social.

Por otra parte, los permisos por cuidado de familiares, también ejercidos mayoritariamente por mujeres, no tienen el mismo nivel de protección social que los permisos por cuidado de hijos e hijas.

Por ello, UGT exige:

- Revisar la normativa para el acceso a las pensiones de incapacidad y jubilación en los casos de empleo a tiempo parcial, de acuerdo a las sentencias del Tribunal de Justicia de la UE.
- Revisar la corrección de las desigualdades entre mujeres y hombres en relación con el desempleo y las pensiones contributivas, tanto en el acceso como en las cuantías.
- Reformular la pensión de viudedad atendiendo a los nuevos modelos de familia.
- Analizar el impacto de las políticas fiscales sobre la igualdad entre mujeres y hombres, que desincentivan la participación de las mujeres en el mercado laboral y provocan discriminación por su mayor dedicación a los cuidados familiares.
- Equiparar las medidas establecidas para las reducciones de jornada de menores con cáncer y otras enfermedades graves, a las reducciones de jornada por cuidado de menores y familiares, exigiendo que se compute la base de cotización incrementada hasta el 100% durante todo el periodo de la reducción, a efectos del reconocimiento de todas las prestaciones de la Seguridad Social incluida la incapacidad temporal, el riesgo por embarazo y riesgo por lactancia natural.
- Computar como tiempo de cotización ocupada las excedencias por cuidado de hijos e hijas y de familiares para el reconocimiento de todas las prestaciones de Seguridad Social.
- Computar 360 días completos de cotización por cada parto para aquellas mujeres que necesiten cumplir o mejorar el periodo de cotización para el cálculo de la prestación por incapacidad permanente o jubilación.

4.2.6. Luchar contra la brecha de género en la economía digital

Los estudios demuestran que el acceso a las carreras STEM (ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas) y a los puestos de trabajo en el sector de las nuevas tecnologías, confirman un escenario negativo que coloca a las mujeres en una posición de desigualdad. Si la digitalización es imparable, la necesidad de puestos especializados en TIC es un hecho. El mercado laboral va a requerir de hombres y mujeres preparadas en estos campos.

Por lo tanto, es necesario acabar con las brechas y desigualdades entre mujeres y hombres en este sector rentable y atractivo, para que contribuyan al desarrollo de la economía y de la sociedad. Para ello, UGT exige:

- Campañas en escuela y centros docentes para promover la participación de las jóvenes en estudios y profesiones en ámbito de la tecnología.
- Impulsar la educación en nuevas tecnologías desde edades tempranas, a través de becas para mujeres en estudios relacionados con las TIC o puesto de trabajo STEM.
- Un Plan de empleo para las mujeres que impulse la incorporación y promoción de las mujeres en trabajos emergentes, en el nuevo modelo productivo en el marco de economía digital y las tecnologías de la información y las comunicaciones.
- Fortalecimiento del dialogo social y la negociación colectiva, que permita empoderar a las mujeres en nuevas tecnologías, mejorando sus capacidades digitales y dotándolas de mayor empleabilidad. Para ello, UGT propone:
 - Medidas para la captación, retención y promoción del talento femenino en áreas tecnológicas.
 - Acciones positivas que permitan equilibrar la proporción de hombres y mujeres en las áreas tecnológicas, así como reformar los procesos de selección, eliminando la discriminación por género.
 - Exigir a las empresas una mayor proporción de mujeres en los puestos directivos y de responsabilidad, fomentando su ascenso a puestos de relevancia en todos los departamentos técnicos y tecnológicos de las empresas.
 - Impulsar formación específica en las empresas para que las mujeres equiparen sus capacidades digitales con sus compañeros varones, incrementando su empleabilidad y sus posibilidades de promoción interna.

4.2.7. Erradicar la violencia contra las mujeres

La violencia contra las mujeres en cualquier de sus formas, es la manifestación más brutal de la discriminación que persiste en las leyes o en la práctica y las desigualdades en el marco de un sistema en el que siguen perviviendo la relación de dominación de hombres sobre mujeres. Reafirmamos el compromiso de nuestra organización de luchar contra todas las formas que adopta esta violencia, reclamando que se adopten las medidas legales y se pongan los medios humanos y materiales necesarios para erradicar esta lacra, no permitiendo la invisibilización de cualquier forma de violencia contra las mujeres y mejorando la protección de las víctimas. Rechazamos cualquier intento de regulación de una práctica que bajo el eufemismo de “gestación subrogada”, cosifica el cuerpo de las mujeres, mercantiliza el deseo de paternidad o maternidad y es una expresión de la lógica neoliberal de que todo puede venderse, comprarse o alquilarse. Por todo ello, UGT exige:

- El cumplimiento de las medidas laborales del Pacto de Estado contra la violencia de género, aprobado en 2017, y que aún están pendientes de ejecución.
- Mejorar la eficacia de las políticas activas de empleo que permitan a las mujeres víctimas de violencia de género, acceder al mercado laboral y a empleos de calidad, mejorando la dotación presupuestaria y revisando el actual sistema de apoyo a la creación de empleo.
- Establecer un permiso retribuido de dos meses para las trabajadoras víctimas de violencia de género.
- Modificación del Real Dto.-ley 1917/2008 que desarrolla el Programa de Inserción Sociolaboral de las víctimas de violencia de género que incluya a los interlocutores sociales como miembros de la Comisión de Seguimiento y que nos permita evaluar las políticas de fomento de empleo y formación de las mujeres víctimas de violencia de género.
- Campañas institucionales de sensibilización y formación en el ámbito laboral, para las organizaciones patronales y sindicales, así como para los trabajadores y trabajadoras en las empresas, a través de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género.
- Que las Administraciones Públicas presten de forma directa la protección a las víctimas de violencia de género garantizándose, mientras esta siga siendo facilitada a través de empresas privadas, que existe sobre los contratos suscritos con estas un control por parte de la Delegación del Gobierno para la Violencia de Género. Asimismo, consideramos necesaria la creación de una Comisión de control de externalizaciones en el marco del Observatorio contra la Violencia de Género y que se garantice que el personal de estas empresas recibe una formación acorde a los estándares profesionales de intervención en violencia de género.

- Que se prohíba y penalice como una forma de violencia contra las mujeres su utilización con fines de gestación para otras personas, con independencia del país en el que se lleve a la práctica. UGT exige, salvaguardando en todo momento el interés superior del menor, la derogación de cualquier tipo de amparo legal a esta práctica, incluida la instrucción de 5 de octubre de 2010 sobre régimen registral de la filiación de los nacidos mediante gestación por sustitución. Por otra parte, exigimos la adopción de medidas para impedir la actuación de las empresas que, aprovechando los vacíos legales, promueven esta práctica.
- Abogar por una modificación legal que penalice el proxenetismo, la tercería locativa y la demanda de prostitución y por el establecimiento de servicios y programas de protección social, recuperación integral e inserción laboral de las mujeres prostituidas, con especial atención a las mujeres y niñas víctimas de trata con fines de explotación sexual.
- Recuperar la ley de salud sexual y reproductiva y de interrupción del embarazo del año 2010, abordando la educación afectivo sexual a edades tempranas desde el punto de vista de protección de la salud. Garantizar el acceso directo a la IVE estableciendo perímetros de protección en torno a los centros que la practican para evitar el acoso de los grupos antiabortistas.

4.2.8. UGT contra el acoso sexual y/o por razón de sexo

Por acoso sexual se entiende cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Constituye acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La negociación colectiva es una herramienta para luchar contra la discriminación por razón de sexo y contra el acoso sexual en el trabajo y acoso por razón de sexo en el trabajo. En este sentido UGT trabajará en la negociación colectiva para:

- Aplicar y desarrollar el marco normativo que propicia la LO 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, con especial atención a lo dispuesto en los artículos 46, 48, 62 y 64.
- Incorporar la definición de acoso sexual y acoso por razón de sexo contenida en la LO 3/2007.
- Acordar condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y que favorezcan un entorno laboral libre de comportamientos indeseados de naturaleza sexual que resulten discriminatorios y afecten a la dignidad.
- Incorporar los contenidos actualizado del Protocolo contra el acoso sexual de UGT que incluye tanto medidas de prevención, como el procedimiento a seguir en el caso de denuncias, con especial atención a aquellas empresas que carecen de previsiones en esta materia.
- Elaborar códigos de conducta y buenas practicas, así como campañas informativas.

4.3. La igualdad debe alcanzar a todas las personas en riesgo de discriminación

Vivimos en una sociedad plural y democrática, basada en la igualdad, donde el contexto social y laboral debe abordar e incluir todas las realidades que configuran nuestra sociedad, prestando especial atención a personas migrantes, personas con discapacidad, personas con vih y/o sida, en riesgo de exclusión social, pertenecientes a etnias o personas LGTBI.

Para UGT, una sociedad madura y desarrollada se define en sus valores democráticos y por su capacidad de inclusión y erradicación de la discriminación, especialmente en las relaciones laborales.

4.3.1. Para una inclusión real y efectiva de las personas con discapacidad

El incremento de las desigualdades, la ausencia de igualdad de oportunidades, las dificultades para acceder a un empleo. Todo ello, produce una brecha social que perpetúa y cronifica la situación de desventaja social de las personas con discapacidad lo que impide una inclusión no solo social sino laboral. Como sindicato debemos establecer una prioridad sindical que permita consagrar el principio de igualdad de trato y de oportunidades, denunciando las discriminaciones legales que se vienen produciendo y velando específicamente por un empleo de calidad, inclusivo e igualitario. Para ello, nuestra acción sindical se debe dirigir a:

A los poderes públicos:

- Modificar y adaptar nuestro ordenamiento jurídico a los derechos de las personas con discapacidad recogidos en la Convención de los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas (ONU).
- Instar la modificación del art. 49.2.e) ET relativo a la extinción del contrato de trabajo cuando al trabajador/a le deviene una gran invalidez, una incapacidad permanente total o absoluta, permitiendo una compatibilidad con el empleo. prestando especial atención a la discapacidad sobrevenida, de cara a establecer criterios de permanencia en las empresas.
- Impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales accesibles, definiendo el concepto de ajustes razonables y estableciendo criterios legales para una correcta adaptación del puesto de trabajo en función de la discapacidad que se trate. Todo ello, acompañado de la necesaria adaptación de las infraestructuras en materia de accesibilidad.
- Exigir que se garantice la accesibilidad de carácter cognitivo para garantizar un acceso igualitario a los entornos, productos y servicios a aquellas personas que tienen dificultades de comprensión, como son las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, con el objetivo de que puedan ser ciudadanas de pleno derecho.
- Exigir el diálogo y la participación sindical en las políticas dirigidas a las personas con discapacidad, reivindicando un compromiso firme por parte de la sociedad al completo, y por supuesto a las administraciones públicas, para que se garantice un incremento de las medidas de sensibilización e inclusión.
- Exigir un incremento de la actuación e intervención por parte de la Inspección de Trabajo, junto con la revisión e incremento de las sanciones en caso de incumplimiento por parte de las empresas de la cuota de reserva.
- Promover mecanismos de control e inspección, así como medidas de apoyo a los Centros Especiales de Empleo (CEE), de cara a asegurar la ausencia de discriminaciones salariales

y del resto de condiciones de trabajo respecto al resto de personas ocupadas en el mismo sector de actividad, así como el cumplimiento del tránsito a la empresa ordinaria de trabajadores y trabajadoras con discapacidad en condiciones óptimas.

- Urge una reformulación de los CEE, acomodando su marco regulador a la Convención de Derechos de las Personas con Discapacidad. La escasa participación de los interlocutores sociales en el debate de las políticas de empleo para personas con discapacidad y en la regulación de marco normativo ha sido criticada por el Consejo Económico y Social y ha sido una insistente recomendación de la Unión Europea, exigiendo mayor participación de las organizaciones empresariales y sindicales.
- Establecer acciones en relación a la convocatoria, temario, pruebas de acceso, etc. para que fomenten el acceso en igualdad al empleo público para las personas con discapacidad, haciendo hincapié en las personas con discapacidad intelectual o derivada de enfermedad mental.

Y, en materia de negociación colectiva, debemos:

- Convertir la negociación colectiva en un instrumento para la inclusión que promueva el empleo ordinario, y el desarrollo profesional y social; superando la cuota reserva y dirigiendo la acción sindical a la contratación efectiva por todas las empresas con independencia del número de trabajadores y trabajadoras que las compongan. La contratación debe realizarse en las mismas condiciones que el resto de personas trabajadoras, velando especialmente por el desarrollo personal y profesional, los ascensos y las promociones; priorizando actuaciones dirigidas a las personas con discapacidad.
- Es imprescindible avanzar en la convergencia salarial y las condiciones de trabajo de las personas con discapacidad, de tal forma que los convenios específicos de los CEE no deben establecer condiciones de trabajo inferiores a las reguladas en los convenios sectoriales.
- Exigir un cumplimiento real y efectivo de la normativa en lo referente a la contratación de los trabajadores y trabajadoras con discapacidad en la cuota reserva del 2%, velando específicamente para que las medidas alternativas, sean residuales respecto a la contratación.
- Instar para que se garanticen entornos laborales accesibles, realizando cuantas adaptaciones sean necesarias, y adecuando el puesto de trabajo a la capacidad del trabajador o trabajadora.
- Prestar especial atención a la discapacidad sobrevenida, estableciendo criterios y mecanismos que aseguren la permanencia en las empresas, tanto privadas como públicas. Adaptando los puestos de trabajo a través de los respectivos ajustes y cuando sea necesario, cualificando a la persona trabajadora en función de su nueva capacidad y garantizando que, en ningún caso, suponga una merma de sus condiciones laborales.

- Promover líneas de actuación e intervención sindical dirigida a los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad laboral en el empleo protegido, prestando atención a las personas trabajadoras con discapacidad intelectual.
- Desarrollar una intervención y representación sindical en los CEE que asegure el cumplimiento de sus derechos laborales, el tránsito en condiciones óptimas a la empresa ordinaria y la aplicación del convenio colectivo del sector.
- Establecer acciones de formación y sensibilización para todas las estructuras sindicales, que permitan una mayor detección de posibles situaciones de discriminación en materia de discapacidad.
- Promover con criterios de accesibilidad universal y diseño para todas las personas de nuestra acción sindical promoviendo la participación de las personas con discapacidad en toda nuestra organización.
- Aplicar soluciones de accesibilidad en todos los recursos del sindicato contemplando todas las discapacidades; con especial atención a las discapacidades auditivas, sensoriales y cognitivas. Haremos que nuestros medios de comunicación sean un elemento fundamental para la inclusión a partir de su accesibilidad. Implementando fórmulas innovadoras de trabajo en redes y adaptando la infraestructura, herramientas y aplicaciones de las TIC,s de tal forma, que faciliten el acceso a las personas con discapacidad, particularmente en los grupos más desfavorecidos con esas tecnologías.
- Crear mecanismos de participación accesible en el seno del sindicato, promoviendo la afiliación y participación en las elecciones sindicales formando parte de las candidaturas.
- Promover servicios de asesoramiento socio jurídico a personas con discapacidad ante posibles discriminaciones en el acceso y permanencia en el puesto de trabajo.

4.3.2. Los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales desde la acción sindical

A pesar de los avances logrados en el respeto de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales en nuestro país, todavía hoy la orientación sexual y la identidad/expresión de género siguen siendo un importante motivo de discriminación. La erradicación de la violencia y del odio que sufren las personas LGTBI no forma parte de la agenda social ni política. El derecho a la igualdad de trato y de oportunidades y no discriminación, así como la situación que atraviesan las personas LGTBI en el ámbito laboral debe abordarse desde la perspectiva de la acción sindical, de forma transversal y permanente. Así, la defensa de los derechos de las personas LGTBI tiene que ser una prioridad de la UGT para lograr la plena igualdad. Somos más fuertes como sindicato cuantas más personas se sientan representadas e identificadas con nuestra organización. Por ello, UGT propone:

- Convertir a la UGT en el sindicato referente en la defensa de los derechos de lesbianas, gais, bisexuales, trans e intersexuales, representando los intereses y derechos de los y las trabajadoras LGTBI, con el fin de garantizar la igualdad y no discriminación en el acceso al empleo y durante el mismo, incluidos los procesos de selección, condiciones de trabajo y promoción.
- Contribuir a la erradicación de la LGTBIfobia en todos los ámbitos, especialmente en el ámbito laboral, promoviendo espacios de trabajo y acción sindical libres de odio y violencia.
- Visibilizar interna y externamente la realidad de las personas LGTBI en todos los ámbitos, particularmente en el mundo del trabajo y entre nuestra afiliación. A tal efecto, se promoverá la creación de áreas y espacios específicos, formados por personas implicadas de la organización en la defensa de los derechos de las personas LGTBI.
- Formar y sensibilizar a la organización en la defensa de los derechos de las personas LGTBI, a través de la generación de documentos, investigaciones, materiales y recursos que analicen y expongan cuál es la situación de las personas LGTBI en el ámbito laboral.
- Introducir en la Negociación Colectiva cláusulas para el respeto y equiparación de los derechos sociales y laborales, dirigidas a visibilizar la realidad social y laboral de las personas LGTBI contemplando la diversidad familiar.
- Impulsar medidas normativas que garanticen entornos laborales libres de violencia, odio y discriminación, así como exigir la aprobación de leyes y sus desarrollos del respeto a la identidad de género y a la diversidad afectivo sexual y familiar, planes y estrategias contra la LGTBIfobia.
- Fortalecer el área jurídica del Sindicato para prestar la atención y orientación jurídica especializada correspondiente, en los casos de discriminación por LGTBIfobia.

4.3.3. Desarrollar una estrategia que defienda la integración de las personas con vih y sida

Las personas que viven con el vih y sida, con frecuencia, se tienen que enfrentar al estigma y la discriminación en su lugar de trabajo y en sus vidas cotidianas. A pesar de la normativa, que protege a las personas con vih, todavía existen situaciones de rechazo y discriminación en el ámbito laboral.

Nuestra labor sindical debe desarrollarse a través de una estrategia de intervención por la igualdad de las personas con vih y sida y su no discriminación en el acceso al empleo, las condiciones laborales, el mantenimiento del mismo, y en las oportunidades de promoción interna; y para ello, es preciso:

- Exigir la aplicación de la Recomendación número 200 de la OIT sobre el vih y el sida y el mundo del trabajo, que establece que el estado serológico nunca debería ser motivo de discriminación en el ámbito laboral.
- Reclamar la implementación y el desarrollo del Pacto Social por la no discriminación y la igualdad de trato asociada al vih, para avanzar en la lucha y eliminación de la discriminación en el empleo basado en el estado serológico de una persona.
- Abordar el vih y sida como una cuestión de salud en el ámbito laboral, velar por el cumplimiento de las garantías de confidencialidad y proporcionalidad en la vigilancia de la salud, y adoptar medidas para la eliminación de barreras en el acceso al empleo como la exigencia de realizar la prueba de detección del vih en los reconocimientos médicos vinculados al empleo, si no se encuentra plenamente justificada.
- Efectuar una labor sindical de vigilancia en los lugares de trabajo con el fin de garantizar la igualdad y la no discriminación por motivo del estado serológico, y la detección de exclusiones, velando por el acceso, mantenimiento y desarrollo de su actividad laboral.
- Realizar actuaciones de información y sensibilización para avanzar en la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación y la estigmatización por vih y sida, promoviendo y defendiendo los derechos de las personas afectadas, y corrigiendo las creencias erróneas.
- Incluir en los convenios colectivos, garantías para que las personas con el vih, y con enfermedades relacionadas permanezcan en su puesto de trabajo, se garantice su derecho a adaptar horarios y su puesto de trabajo, y que las ausencias temporales motivadas por enfermedades relacionadas con el vih o por su tratamiento médico, no constituyan causa de despido, especialmente cuando se encuentren justificadas por una baja médica.

4.3.4. Una UGT comprometida con las migraciones

Las migraciones están, y seguirán estando en el centro del debate político, social y sindical, a nivel internacional, de la Unión Europea y nacional. Desplazamientos voluntarios o forzosos, las personas refugiadas, el racismo, la libre circulación de personas trabajadoras en la Unión, la inmigración o emigración hacia o desde España, el impacto positivo en el invierno demográfico, la necesidad de garantizar derechos a trabajadores y trabajadoras migrantes dentro y fuera de este país, la incidencia en el mercado de trabajo, la concentración en determinados sectores de actividad, el hecho de que los y las migrantes son las víctimas más vulnerables a la trata de seres humanos, la explotación laboral y los incidentes de odio o la necesidad de garantizar la igualdad de trato y de oportunidades a todos los niveles, también en la negociación colectiva, son materias que demandan una política migratoria integral y coordinada de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores a través de una estructura propia dentro de la organización.

Por otra parte, este es un país con un 10% de la población que tiene nacionalidad extranjera. Si tuviéramos en cuenta a quienes han accedido a la nacionalidad española y a sus hijos o hijas, también españoles, y ya nacidos en España, este porcentaje podría elevarse al 15%. La inmigración ha sido el único factor que ha propiciado el crecimiento de la población total y de la población activa y, por tanto, trabajadora, en España, y paliado en parte, el grave problema demográfico que tenemos.

De otro lado, más de 2 millones de personas de nacionalidad española se encuentran en el extranjero, sea o no por motivos de trabajo, y en situaciones similares a las que se encuentra la población de nacionalidad u origen extranjero en España.

Para dar coherencia a una política migratoria integral que aborde todas las variables de las migraciones desde el punto de vista organizativo, sindical, social y político, en el plano nacional e internacional, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores asumirá un área de migraciones, que tendrá la responsabilidad de todas las materias relacionadas con las migraciones incluidas en esta sección del programa de acción.

4.3.5. Un mundo de migraciones voluntarias o forzadas

Más de 258 millones de personas viven en un país diferente del que nacieron, por motivos de trabajo, de búsqueda de oportunidades, estudio... Pero, estamos alcanzando las cifras más altas de personas desplazadas forzadas por conflictos, violencia, persecución, cambio climático. Más de 68 millones de personas en todo el mundo están obligadas a huir, 25 millones refugiadas.

El incremento de las desigualdades económicas, sociales, dentro y entre países, son una de las causas actuales de los movimientos migratorios. Las migraciones son parte de la historia de la humanidad y de un futuro sostenible, por ello de los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible, 11 contienen metas relacionadas con la migración y el desplazamiento. Sin embargo, los intentos de generar normas internacionales y ampliamente compartidas, basadas en los derechos de las personas y en afrontar las causas y las responsabilidades de los movimientos migratorios no deseados, no alcanzan consensos en una comunidad internacional. Priman los intereses nacionales, el control de los flujos migratorios, el peso del rechazo y el racismo, la negativa a un enfoque multilateral e incluso la negativa a cumplir normas internacionales que protegen derechos fundamentales, entre ellos, la vida. Por ello, es necesario:

- Que en todas las fronteras prime el derecho a la vida y a la integridad física sobre el control fronterizo.
- Que el Pacto Mundial para una migración segura, ordenada y regular y el Pacto Mundial de Refugiados, den lugar a instrumentos vinculantes con un enfoque basado en los derechos, en la protección, en la igualdad y en un compromiso real de abordar las causas de la migración forzada.
- Que la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, refleje la realidad actual: personas que huyen de sus países o regiones debido al cambio climático o desastres naturales y motivos de persecución no contemplados en la Convención, entre ellas, el género, la orientación o identidad sexual, la trata de seres humanos, el trabajo forzoso o la esclavitud.
- Que se flexibilicen e incrementen las vías de migración regular y los pasajes seguros para las personas desplazadas por razones de conflictos o persecución.
- Que se tenga en cuenta la especial vulnerabilidad de menores y mujeres en la migración y desplazamientos forzados y se aborde a nivel internacional la lucha contra la delincuencia organizada transnacional que suponen la trata y el tráfico de seres humanos.
- Que, en materia de empleo y provisión de servicios, y en los Acuerdos Comerciales multilaterales, es preciso el compromiso, seguimiento y evaluación para asegurar que cadenas de suministros y subcontratación, no se alimenten del trabajo forzoso, trata de seres humanos o de condiciones precarias.

- Que la OIT, único organismo tripartito a nivel internacional y del sistema de Naciones Unidas, refuerce su papel en materia de migración laboral promoviendo una nueva norma internacional sobre trabajadores y trabajadoras migrantes que supere el enfoque preventivo y se adapte a la realidad de que la migración, y los derechos de los migrantes, son clave para el desarrollo sostenible.
- Que España ratifique la Convención internacional de Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares y del Convenio sobre los trabajadores y trabajadoras migrantes 143 de la OIT.

4.3.6. La libertad de circulación de personas en condiciones de igualdad

La libertad de circulación de trabajadores y trabajadoras y personas es un principio de la Unión, que en los últimos años se ha devaluado y restringido, y no ha escapado a la retórica xenófoba que ha llevado, como máxima expresión al Brexit. Todos los Estados Miembros han aplicado de la manera más estricta las normas para impedir la permanencia de ciudadanos y ciudadanas comunitarios migrantes, que o bien han perdido el empleo, o que no disponen de más renta que la derivada de su trabajo. Siguen primando en determinadas materias, como el desplazamiento de personas trabajadoras en el marco de una prestación de servicios, los intereses de las empresas sobre los derechos de los trabajadores y las trabajadoras. Por otra parte, las lagunas en las normas europeas permiten que, quienes ejercen la libre circulación, terminen en empleos cuyas condiciones son precarias o rozan la explotación.

En este sentido, la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores:

- Aprovechará e impulsará al máximo el papel de la Autoridad Laboral Europea, presionando para que puedan presentarse ante ella casos por parte de las autoridades nacionales y las organizaciones sindicales. UGT apuesta por un paso más en la figura de la ALE, para que tenga capacidad de actuación e intervención directa y no ser sólo un mero coordinador de diferentes autoridades laborales.
- Establecerá y defenderá en el marco de la CES, acuerdos bilaterales o multilaterales con organizaciones sindicales de otros estados miembros, para asegurar la atención y defensa de trabajadores y trabajadoras víctimas de abusos y/o estafas en el proceso migratorio.
- Tendrá una actuación proactiva en la detección de grupos de trabajadores y trabajadoras migrantes desde España a otros Estados miembros y viceversa, que sean víctimas de abusos o de estafas en las condiciones de trabajo ofrecidas, elaborando, con la colaboración, en su caso, de otras organizaciones sindicales materiales con información preventiva y de actuación en estos casos.
- Apoyará la adopción de una directiva que complemente las existentes para evitar la actuación de personas intermediarias no autorizadas y la actuación de agencias y empresas de trabajo temporal que aprovechan las lagunas en la regulación para establecer condiciones de empleo precarias y no coincidentes con la oferta de trabajo inicial.
- Seguirá demandando que, en la recién reformada directiva de desplazamiento de trabajadores y trabajadoras, primen los derechos de los mismos sobre los de las empresas y que sea de aplicación el contenido completo del convenio colectivo del lugar de empleo, así como que en España se ponga en marcha el registro electrónico central sobre desplazamiento.

4.3.7. Una nueva agenda de migraciones para la Unión Europea

La Unión Europea centra sus políticas y decisiones en materia de migraciones en el control fronterizo y la externalización de las fronteras, la confusión interesada entre migrantes y solicitantes de protección internacional, la diferenciación de derechos entre migrantes que vienen a ocupar puestos cualificados y no, la devaluación del derecho de asilo y el incumplimiento de normas internacionales que han convertido el Mediterráneo en la frontera más mortífera del mundo. Algunos Estados Miembros hacen gala de esos incumplimientos, sin que sean sancionados, todo ello en un contexto donde gobiernos de corte abiertamente xenófobo han utilizado la migración comunitaria y no comunitaria, para atacar las bases y los principios de la Unión Europea.

En este contexto, es necesario:

- Una nueva agenda de migraciones para la Unión Europea con un enfoque basado en el cumplimiento de la normativa internacional, los derechos de los y las migrantes y solicitantes de protección internacional e integración de éstos en condiciones de igualdad.
- Un control fronterizo, que respete los derechos fundamentales, el cumplimiento de las leyes del mar, la recuperación, financiadas por el conjunto de la Unión, de las operaciones de salvamento en el Mediterráneo y la ruptura de acuerdos de readmisión o de contención de migrantes con Turquía, Libia y otros países no seguros.
- Una verdadera y efectiva cooperación con países de origen y tránsito, para impulsar las mejoras económicas, sociales y democráticas, abordando las causas de las migraciones forzadas.
- El escrupuloso respeto al derecho de asilo y la garantía de la protección de las personas solicitantes de protección internacional con medios y servicios públicos, sin ceder a propuestas de colaboración público privada que implican selección de refugiados.
- El establecimiento de pasajes seguros para potenciales solicitantes de protección internacional y el restablecimiento de la posibilidad de solicitar asilo en las delegaciones diplomáticas.
- Vías de migración regular, con igualdad de derechos en materia de empleo y social, sea cual sea el procedimiento utilizado, y atendiendo a la situación de empleo de los países de acogida.
- Una nueva directiva europea que garantice la igualdad de oportunidades y de trato en los ámbitos público y privado a los nacionales de terceros países residentes regulares, equiparándolos con los autóctonos e inclusión del acceso a la documentación de las personas en situación irregular, víctimas de infracciones y delitos, entre otros, en el ámbito laboral.

4.3.8. Migraciones en España

La política de migración en España es deudora de la de la Unión Europea. Al igual que en otros Estados Miembros se considera que esta consiste meramente en el control fronterizo. Tendencia acentuada con la progresiva deriva hacia el rechazo y la xenofobia promovida por ciertos partidos políticos y con el lógico y cíclico cambio en las rutas de migración no regular que han ocasionado los acuerdos de la Unión con terceros Estados no seguros. La migración es el único aporte en los últimos 20 años que ha permitido crecer a la población de éste país, incluso la de nacionalidad española por el acceso a esta de parte de la población extranjera. Pero no hemos avanzado demasiado en materia de integración e igualdad. Términos como “abuso” “masiva” “invasión” etc... no se adecuan en absoluto a la realidad ni de los flujos migratorios ni de la población extranjera.

Por ello, se exige:

- El cumplimiento estricto de las leyes del mar en nuestras fronteras exteriores marítimas, y el apoyo a los servicios de salvamento marítimo para que cumplan con su función de evitar muertes y rescatar a personas en peligro.
- El acceso a la asistencia sanitaria universal de las personas que se encuentran en este país, regulares o no, comunitarias o no.
- Un tratamiento adecuado a los y las menores extranjeros no acompañados, basado en el interés superior del menor, el cumplimiento de la Convención de Derechos del Niño y su Protocolo, la posibilidad de inscribirse en la Garantía juvenil y la permanencia en España tras haber alcanzado la mayoría de edad.
- La autorización para trabajar e inscribirse en los servicios públicos de empleo de los y las solicitantes de protección internacional desde el momento de la solicitud y el desarrollo reglamentario de la ley de asilo.
- La dotación adecuada, en medios materiales y humanos, de servicios públicos directamente relacionados con la migración: sistema acogida a los solicitantes de protección internacional, solicitud de nacionalidad por residencia, oficinas de extranjería y oficina de asilo y refugio, homologación y convalidación de títulos.
- El estricto cumplimiento de la normativa en los Centros de Internamiento de Extranjeros, dotándolos de los medios materiales y humanos necesarios para garantizar los derechos de las personas internas y de los trabajadores y trabajadoras de los mismos.

- Destacar la contribución de la migración a este país, desmentir las mentiras del racismo y promoviendo la formación de nuestros cuadros en materia de igualdad de trato y oportunidades.
- Cambios en la normativa de extranjería para hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato, y la no apertura de procedimiento de infracción cuando un extranjero sin documentación denuncia un presunto delito.

4.3.9. Una política migratoria integral

La crisis dio lugar a un incremento del flujo de emigración al exterior, mayoritariamente de población de nacionalidad extranjera, freno el crecimiento de población y puso aún más en evidencia el problema demográfico de este país. Pero también la paradoja de un mercado de trabajo, público y privado que no ofrece oportunidades de empleo digno a personas que se encuentran en España y que sin embargo demanda empleo en el exterior cualificado o no cualificado. Quienes se van y quienes llegan, por primera vez o en el marco del retorno precisan que sus derechos estén garantizados. En este contexto, es hora de plantearse que la política migratoria laboral tiene que ser integral porque el mercado de trabajo es uno solo.

La Unión General de Trabajadoras y Trabajadores reivindica:

- El establecimiento de un órgano tripartito en materia de migración laboral, sea de llegada de personas de nacionalidad extranjera o retorno y la participación sindical en todos los procedimientos de migración laboral.
- La revisión en el marco del Diálogo Social de los procedimientos de regulación de flujos migratorios, para adecuarlos a las necesidades acreditadas de mano de obra, incrementando los requisitos a cumplir por las empresas, así como de los procedimientos excepcionales de acceso a la documentación para incluir nuevos supuestos.
- Un mayor control en todas las contrataciones en origen garantizando que responden a la situación nacional de empleo y los derechos de trabajadoras y trabajadores migrantes, con particular atención a la migración de temporada que precisa una estrecha coordinación entre Administraciones y Organizaciones sindicales a fin de evitar la vulneración de derechos y la discriminación.
- Un tratamiento justo de trabajadores y trabajadoras transfronterizos, en particular solucionando la paradoja de que cotizan por desempleo, pero no pueden percibirlo, reduciendo el tipo del impuesto de la Renta de No Residentes, adecuando los procedimientos y rebajando las tasas a pagar por las autoridades de trabajo”.
- Una verdadera política de retorno de población, de nacionalidad española o extranjera, sea cual su edad y su cualificación cuyas medidas de carácter laboral sean igualmente resultado del Diálogo Social.
- La modificación de la LISOS en materia de infracciones y sanciones relacionadas con los movimientos migratorios.
- Establecer políticas activas de empleo dirigidas a población inmigrante, retornada y solicitantes de protección internacional.

- Incluir en todas las estadísticas y encuestas oficiales la variable de nacionalidad y país de nacimiento a fin de tener un diagnóstico adecuado de la situación de la población extranjera o de origen extranjero.
- Establecer con organizaciones sindicales de países de origen y de destino, acuerdos para informar a trabajadores y trabajadoras inmigrantes y emigrantes, y en su caso, acuerdos de reciprocidad, que impliquen para UGT, mantener la antigüedad de nuestros y nuestras afiliadas durante su estancia en el exterior y su asistencia por parte de las organizaciones sindicales de destino.
- Afrontar, con visión de largo plazo, las razones de la emigración de personas cualificadas o no cualificadas en determinados sectores de actividad, lo que implica la reflexión y necesaria actuación sobre las condiciones de empleo en dichos sectores.
- Mantener el derecho a la asistencia sanitaria en ausencias del territorio español superiores a tres meses, la asistencia económica y sanitaria a la emigración española de mayor edad y reconocer el tiempo del servicio social de la mujer como periodo cotizado.
- La modificación del código civil para reconocer la nacionalidad a descendientes de españoles y españolas de origen, así como garantizar el derecho a la participación política de la emigración española y defender el derecho al voto de la población extranjera no comunitaria residente en España.
- Potenciar la Acción y del Servicio Exterior del Estado, si es preciso modificando la Ley 2/214 dotándolo de los recursos humanos necesarios, con condiciones salariales dignas y derechos sindicales plenos a fin de dar respuesta a la asistencia y protección que requieren tanto los flujos de emigración como de inmigración.

4.3.10. UGT defenderá a las víctimas de la vulneración de sus derechos fundamentales y laborales

La trata de seres humanos con cualquiera de sus finalidades (explotación sexual, trabajo forzoso, servidumbre, matrimonios forzados...) es una de las formas más graves de vulneración de derechos fundamentales. Hoy por hoy, solo cuentan con una mínima cobertura las mujeres y niñas víctimas de explotación sexual. Si bien es cierto que las víctimas de trata pueden tener cualquier nacionalidad, la mayoría tienen nacionalidad extranjera, comunitaria o no comunitaria y abundan las personas sin autorización para residir en España. Por otra parte, la normativa en materia de extranjería, prevé la posibilidad de que quienes han sido víctimas de delitos contra los derechos de las personas trabajadoras o han trabajado de manera irregular un cierto tiempo, puedan acceder a una autorización. Pero esta previsión es mejorable, y sigue primando la situación irregular, sobre la necesaria prevención y detección de conductas delictivas o infracciones administrativas en el ámbito laboral.

- Defender una Ley integral de lucha contra la trata de seres humanos con cualquier finalidad y la dotación presupuestaria necesaria para proporcionar asistencia a todas las víctimas, con independencia de su sexo y de la finalidad de la trata.
- Demandar un Plan integral de lucha contra la trata de seres humanos con fines de trabajo forzoso.
- Proponer la creación de un Fondo de bienes decomisados por trata de seres humanos y trabajo forzoso para dedicarlo a las actuaciones de prevención, investigación, persecución de estos delitos y asistencia e inserción de las víctimas.
- Abogar por la penalización de la demanda de bienes o servicios prestados por las víctimas de trata o de trabajo forzoso.
- Exigir la trazabilidad de los productos y servicios en las cadenas de subcontratación y suministro, para asegurar que no proceden del trabajo forzoso o de la trata de seres humanos.
- Reformar el Reglamento de la Ley de Extranjería para establecer una autorización provisional para las víctimas en situación administrativa irregular, de delitos contra los derechos de los trabajadores y víctimas de explotación sexual y extenderla a las víctimas de infracciones graves de la ley de infracciones y sanciones en el orden social, sin que estén condicionadas a la colaboración con las autoridades.
- Reducir el tiempo de estancia requerido actualmente (dos años) en los supuestos de arraigo laboral.
- Reforzar la colaboración con la ITSS en la detección de infracciones laborales como forma de acceder a una autorización de residencia.

4.3.11. Trabajo y sociedad: libres de rechazo y odio

El principio de igualdad de oportunidades y de trato, así como otros derechos y libertades fundamentales, se ven confrontados por el incremento de los llamados “delitos de odio”, entendidos como el conjunto de conductas que tienen como común denominador el odio, que provoca discriminación y aversión hacia la víctima por el hecho de que esta tenga conexión, relación, apoyo o pertenezca a un grupo caracterizado por el sexo, el origen, la nacionalidad, el idioma, la religión, la orientación o identidad sexual, la discapacidad u otros factores. A las conductas motivadas por el odio, se une el “discurso del odio”, que utiliza las redes sociales y se difunde rápidamente, en forma, entre otras, de bulos y mentiras sobre un grupo determinado, con la finalidad de alimentar el rechazo social al mismo.

Ambos, y más en el contexto actual, nacional e internacional, son especialmente preocupantes. No se trata de incidentes aislados, sino que cada vez es más frecuente, incluso en las expresiones de determinados partidos políticos, la extensión de un discurso que tiene como finalidad volver a una parte de la sociedad contra otra, a grupos de población contra otros y que promueve una involución en derechos y libertades públicas, que afectaría al conjunto de la población, y en particular a personas que pertenecen a determinados grupos.

Por todo ello UGT se compromete:

- A combatir el discurso del odio, utilizando las redes sociales, desmontando mentiras y bulos, y difundiendo un discurso basado en la defensa de la igualdad y los derechos fundamentales.
- A ser agentes proactivos de prevención y denuncia de incidentes relacionados con el odio, que en muchos casos se producen en centros de trabajo.
- A promover formación específica a afiliados y cuadros, en materia de igualdad y no discriminación y para afrontar discursos de odio en su entorno.
- A mantener una relación estrecha con las autoridades, y cooperar en la elaboración de políticas y medidas para hacer frente a esta grave forma de discriminación y de negación de la igualdad y las libertades públicas.

4.4. Favorecer la participación de las personas jóvenes en la sociedad

La pasada Gran Recesión ha golpeado especialmente a la población joven. El sistema económico vigente establece muchas fórmulas de discriminación de las personas jóvenes, quienes se ven desplazadas tanto del mundo laboral, como de los espacios sociales tradicionales.

Esto amenaza con generar una ruptura generacional. Esa no inclusión de las personas jóvenes en nuestro día a día, en nuestro sistema laboral, el no garantizar que puedan desarrollar un proyecto de vida desde una etapa temprana, tiene consecuencias en la construcción de una sociedad sana y equilibrada, así como en la natural sustitución y renovación de plantillas en las empresas.

La elevada tasa de desempleo juvenil, la alta temporalidad y parcialidad no deseada, así como los salarios especialmente bajos que sufren las personas jóvenes, deben ser atajados por parte de UGT, como parte de una estrategia global juvenil del sindicato que, además, incluya una mayor presencia de las personas jóvenes en la sociedad y una efectiva emancipación de estos.

Además, estas discriminaciones que sufren las personas jóvenes en el ámbito laboral, se empiezan a normalizar por la sociedad, entendiendo que es justificación suficiente la falta de experiencia laboral para sufrir todo tipo de abusos.

Los tres pilares básicos para cualquier persona, empleo, vivienda y participación en la sociedad, deben ser protegidos como principios fundamentales y, en consecuencia, si no se están garantizando de manera generalizada entre las personas jóvenes, debe ser uno de los principales ejes de actuación de la organización.

UGT, en su compromiso con esa real participación e implicación de las personas jóvenes en la vida diaria y en la construcción de esa sociedad futura, canalizará sus actuaciones en materia de juventud a través de RUGE – Revolución Ugetista, potenciando de este modo la participación de las personas jóvenes en la defensa de sus propios intereses.

4.4.1. Por un desarrollo vital de las personas jóvenes

La tardía incorporación al mercado de trabajo, la extendida inestabilidad y precariedad laboral, así como los precios de compra o alquiler de vivienda, privan a la mayoría de las personas jóvenes trabajadoras de poder desarrollar un proyecto de vida independiente. Solo el 19% de las personas jóvenes logra emanciparse, en la mayoría de los casos en régimen piso compartido con otras personas, y con un coste en materia de vivienda que supone el 90% del salario medio juvenil.

La falta de emancipación unida a las características del empleo juvenil, tiene entre otras consecuencias la incertidumbre del proyecto vital, la limitación en su participación social, e incide junto a otros factores en el estancamiento demográfico de este país.

Por esto, UGT propone:

- Facilitar el acceso a viviendas sociales tanto en opción de compra como de alquiler a las personas jóvenes para fomentar la emancipación juvenil, garantizando que el coste de la vivienda no supere el 25% del salario neto percibido.
- Potenciar la rehabilitación de viviendas ya construidas por parte de personas jóvenes que quieran establecerse en ellas como su vivienda principal.
- Fomentar el desarrollo integral del medio rural y facilitando el acceso a viviendas y por tanto el establecimiento en el mismo de personas jóvenes.
- Destinar un porcentaje del parque de viviendas sociales a personas jóvenes, porcentaje geográficamente repartido para evitar la segmentación social y la concentración espacial.

4.4.2. Por una acción coordinada en sectores altamente precarizados y elevada presencia juvenil

Los acelerados cambios del sistema productivo y la intensificación de ataques contra la labor (e incluso la propia existencia) de las organizaciones sindicales han multiplicado las dificultades para realizar nuestra acción diaria en defensa de los intereses de la clase trabajadora, especialmente en aquellos sectores y actividades especialmente precarizados o de reciente creación, muchas de las cuales poseen un elevado peso de personas jóvenes ocupadas.

UGT se compromete a reforzar su acción sindical para acceder a estas personas con especiales dificultades para defender sus derechos laborales e impulsar su estabilidad en el empleo. Ello requiere la suma de esfuerzos desde las diferentes estructuras de nuestra organización, y en especial con RUGE:

- Estableciendo de manera coordinada planes de actuación sindical específicos en estos sectores especialmente precarizados, con objeto de extender las redes de protección de estas personas trabajadoras y acercarlas al sindicato.
- Potenciando labores conjuntas de formación e información dirigidas a nuestros cuadros, para conocer mejor y dar respuesta adecuada a las nuevas realidades laborales que, por sus especiales circunstancias (carecen de centro de trabajo, teletrabajo, atomización de las formas de empresa, etc.) escapan con mayor facilidad de la acción sindical tradicional. Además de elevar la representatividad de las personas menores de 36 años en todos los órganos de acción sindical y negociación colectiva (incluido los decisorios), que debe ser la base del fortalecimiento de la misma.

Objetivo 5: una Europa social en un mundo más justo

Objetivo 5: una Europa social en un mundo más justo

Los países miembros de la Unión Europea han cedido gran parte de sus poderes soberanos a un ente común. Gracias ello, gozamos en nuestro continente de un periodo de paz nunca antes conocido. Sin duda, ese es uno de los logros más importantes de la Unión Europea y por si solo justifica la existencia de ésta. No obstante, los pueblos integrantes de la Unión Europea tienen muchos ámbitos en los que avanzar e, indudablemente uno de los más importantes es la cuestión social. Dejada de lado en las primeras décadas de construcción de la unidad europea, se ha convertido en la actualidad en uno de los pilares de la edificación de ese nuevo modelo de sociedad que está en proceso en nuestro continente. Europa se debe caracterizar por ser una referencia planetaria de un sistema que, apuesta por la valoración de la clave social como uno de los ejes de su política, permitiendo e impulsando la labor de las organizaciones sindicales en la gestión de ese modelo a través de múltiples y variadas fórmulas.

Esta integración o avance en la cuestión social y en la solidaridad tiene que realizarse desde una perspectiva múltiple, tanto territorial, impulsando el desarrollo de las zonas menos favorecidas, como por colectivos, llevando a cabo medidas específicas para la protección de los grupos en riesgo de exclusión o pobreza. Asimismo, es esencial el impulso del diálogo social, y de las vías de participación de los interlocutores sociales en el proceso de desarrollo de la política social europea, única forma de que ésta adquiera los contenidos adecuados y de dar juego a los principios de participación inherentes al acervo comunitario.

Por otro lado, uno de los aspectos esenciales del ámbito integrado europeo es el desarrollo de una política internacional común en la que Europa ha de hacer hincapié en la defensa de los valores que le son propios.

5.1. Impulsar la Europa de los Derechos Sociales y Solidaria

La estrategia de UGT para la Unión Europea se coordina en la Confederación Europea de Sindicatos (CES) cuyos ejes principales, aprobados en el Congreso de Viena en mayo de 2019, son:

- Abordar la crisis de la democracia a nivel institucional, económico y social; configurar el Futuro de Europa en función del interés y necesidades de los y las trabajadoras; construir un camino hacia las reformas de los Tratados donde los derechos sociales tengan un papel preponderante mediante un Protocolo de progreso social que se incluya en los Tratados.
- Establecer un nuevo modelo económico para Europa, basado en un crecimiento sostenible e integrador, en un aumento de la inversión pública y privada y en la creación de empleo de calidad en todos los sectores y la protección social; reformar la gobernanza económica de la UE, el semestre europeo, la UEM y los recursos de la UE para garantizar que la justicia social, y el bienestar de las personas sean las prioridades de las políticas económicas; luchar contra el dumping fiscal y el fraude, evasión y elusión de impuestos, y establecer en la Unión Europea sistemas impositivos más justos, progresivos y mejor coordinados.
- Cambiar radicalmente la distribución de la riqueza y aumentar los salarios, haciéndolos converger al alza para hacer frente a la desigualdad y fortalecer la justicia social; reforzar la negociación colectiva y las relaciones laborales y mejorar las condiciones de trabajo de todos y todas, promoviendo el empleo de calidad y la igualdad en el trabajo; defender y mejorar los derechos de las y los trabajadores y de los sindicatos de clase; defender los derechos humanos y la no discriminación a todos los niveles; lograr la plena igualdad de género en la sociedad y en el mundo de trabajo en el continente europeo.
- Gestionar la transición hacia una economía circular sostenible social y con bajas emisiones de carbono, la digitalización y la automatización de manera responsable, justa e integradora para no dejar atrás a ningún trabajador; relanzar la política industrial europea, prestando especial atención a las economías más débiles que presentan déficits en su producción industrial; garantizar la reforma del Derecho de la competencia y del Derecho de sociedades en el mercado único para garantizar el pleno respeto de los derechos sociales, laborales y sindicales; mejorar la participación de las personas trabajadoras en el lugar de trabajo, así como en el cambio y la reestructuración de la economía; asegurarse de que el aprendizaje a lo largo de toda la vida y el derecho a la formación sean una realidad para todos.
- Reconstruir el modelo social europeo, reforzando y aplicando los principios del Pilar Europeo de Derechos Sociales a través de políticas, legislación, convenios colectivos y medidas sólidas de redistribución y convergencia ascendente que promuevan puestos de trabajo de calidad y luchen contra la precariedad, de modo que todas las personas trabajadoras y la ciudadanía puedan beneficiarse en pie de igualdad, con independencia de la relación labo-

ral; lograr unos mercados laborales justos e inclusivos, la movilidad laboral, una protección social de calidad, servicios públicos y sistemas de educación y formación; dar forma al futuro del trabajo de manera que evite la precariedad y la incertidumbre y aumente y amplíe la protección de los trabajadores y las trabajadoras; fortalecer y promover el diálogo social y el diálogo tripartito a todos los niveles.

Es imprescindible abordar los problemas a los que se enfrentan las personas migrantes y refugiadas, protegiendo los derechos humanos y fundamentales, pilares básicos y fundacionales de la UE, garantizando la plena igualdad de trato y de oportunidades en el trabajo y en la sociedad, previniendo y combatiendo la discriminación y la explotación, allanando el camino para la integración y la inclusión; se debe reformar el multilateralismo a escala europea y mundial mediante políticas que den prioridad a los derechos sociales y de las personas trabajadoras en el contexto de las instituciones y los foros internacionales en los que hay que reforzar el papel de los interlocutores sociales; abogar por un comercio internacional más justo, más sostenible desde el punto de vista social y medioambiental y por un programa de globalización que pueda hacerse cumplir, también a través de iniciativas internacionales como la Agenda 2030 de las Naciones Unidas para el Desarrollo Sostenible, un Tratado vinculante sobre los derechos humanos y las empresas, el Pacto Mundial y un papel reforzado de la OIT. Es preciso un profundo cambio en la construcción europea, para dotarla de una concepción más solidaria y simétrica.

En este marco, UGT promoverá acciones a nivel nacional y europeo que sean apropiadas para la consecución de sus objetivos sindicales o de sus propios programas, aspirando siempre a una Europa democrática, unida y de carácter social que desarrolle el marco político donde se pueda establecer un cuadro completo de derechos cívicos y sociales para la consecución de una nueva ciudadanía.

5.2. Por el reforzamiento del dialogo social en el ámbito europeo

No es admisible una gobernanza económica que margine los valores del modelo social europeo, y del diálogo social que conlleva, y que lejos de verse como un obstáculo o desventaja competitiva para la Unión, constituyen principios esenciales del Tratado. Por ello, de cara a la consecución de un Contrato Social renovado para Europa, y en consonancia con el Programa de Acción 2019-2023 de la CES UGT, se compromete a:

- Reforzar el diálogo social bipartito y tripartito a nivel general y sectorial, mediante la mejora de la legislación, las políticas, los acuerdos y la financiación para el desarrollo de capacidades; las estructuras sindicales europeas de ámbito confederal, sectorial e interregional deben ser una interlocución fuerte para construir o consolidar este proceso, así como democratizar la vida interna de las empresas a través de los comités respectivos.
- Establecer una Asociación para la Negociación Colectiva, para lograr un aumento general y una convergencia al alza de los salarios y las condiciones de trabajo para todos, promoviendo así el empleo de calidad y la igualdad en el trabajo. La Asociación tendrá por objeto hacer recomendaciones al Consejo y, trabajar por una Directiva marco que refuerce la negociación colectiva y los derechos de los y las trabajadoras y de sus organizaciones sindicales los Estado miembro de la UE.
- Trabajar y negociar en el compromiso con las instituciones europeas y nacionales y las organizaciones de empleadores de cara a conseguir estos objetivos.
- Establecer un marco comunitario de derechos sociales mínimos de carácter vinculante, constitucionalizado en los Tratados de la Unión, con los instrumentos políticos, jurídicos y presupuestarios que lo garanticen, destacando en el ámbito laboral:
 - El derecho al reconocimiento europeo de una cualificación profesional acreditada por un Estado miembro según los principios comunes europeos para la validación del aprendizaje no formal e informal.
 - La igualdad de oportunidades, sin discriminaciones de género, étnico, ideológico, religioso o de orientación sexual.
 - Una remuneración equitativa y condiciones de trabajo justas.
 - La negociación colectiva europea, la articulación de convenios y el derecho a las acciones colectivas en caso de conflicto, incluido el derecho de huelga.
 - El derecho de información, consulta y participación en la empresa en todos sus ámbitos, con la extensión del modelo de las sociedades europeas.

- La libre circulación de trabajadores entre los Estados Miembros de la Unión Europea, levantando las limitaciones a la movilidad impuestas a determinados países.
- El pleno ejercicio de los derechos sindicales y de las organizaciones sindicales.
- Promover la creación de una cámara de Derecho laboral y social en el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE). Las confederaciones sindicales europeas deberán poder enviar representantes en calidad de jueces legos a dichas cámaras para que adquieran conocimientos especializados sobre la vida laboral cotidiana.
- Poner en valor la aprobación del código de conducta europeo que recoge el principio de partenariado como base de la participación de nuestro sindicato en los Comités de Seguimiento de los Programas Operativos del Fondo Europeo de Desarrollo Regional (FEDER) del Fondo Social Europeo (FSE) y del Fondo Europeo Agrícola y de Desarrollo Rural (FEADER), que constituyen una palanca para las políticas nacionales, autonómicas y locales y sectoriales.

5.3. Por la consecución de un Contrato Social Renovado para Europa

Un gran mercado y una moneda fuerte que no estén acompañados de pleno empleo y de calidad son un fracaso social y político para la consolidación del proyecto europeo. La prevalencia del capital financiero internacional sobre el modelo social europeo, la falta de un proyecto de desarrollo económico y de crecimiento para el conjunto de la Unión, la inexistencia de recursos propios que resuelvan las profundas disparidades entre países y la creación de un sistema monetario incompleto ponen de relieve aún más una de las debilidades de la zona euro: la propia existencia de una política monetaria sin una política fiscal común.

La inserción del empleo, aunque fijada en el tratado de Lisboa y comprometida en la Estrategia de Lisboa, todavía es responsabilidad de los Estados Miembros y no se traduce en una política común que condicione los objetivos macroeconómicos. Asimismo, se mantiene la política social en las acciones que puedan desarrollar los Estados.

- Intensificar la acción en favor de la igualdad de género en el trabajo y en la sociedad, a través de una legislación y unas políticas que aborden todas las formas de discriminación, en particular la diferencia de retribución entre hombres y mujeres en toda la UE. En suma, la consecución de la igualdad laboral, incluidas las retribuciones, entre todos los trabajadores y trabajadoras, sin discriminaciones por razón de sexo, origen, nacionalidad, discapacidad, edad o cualquier otra condición social y/o personal.
- Promover un marco regulatorio sobre la diligencia debida y las cadenas de suministro en el mercado único, con el fin de garantizar el pleno respeto de los derechos sociales, sindicales y de los trabajadores y trabajadoras.
- Seguir desarrollando los marcos jurídicos de la UE en los ámbitos del trabajo y la protección social, para configurar el futuro del trabajo de manera que se reduzca la precariedad y la incertidumbre, se incrementen y amplíen los derechos y la protección de las personas trabajadoras, especialmente en lo que respecta a las nuevas formas de trabajo, se ponga fin al dumping salarial y social y se fomente una movilidad justa y la plena igualdad de trato.
- Una mayor acción para construir una agenda europea justa y sostenible para la migración, la globalización, el comercio internacional y las políticas exteriores y de vecindad, basada en la igualdad de oportunidades y de trato de los y las migrantes y consensuada con los interlocutores sociales también mediante la plena aplicación en Europa de la Agenda 2030 y de los demás Tratados e instrumentos de las Naciones Unidas, incluidos los convenios de la OIT.
- Una Estrategia Común Europea sobre Seguridad y Salud Laboral.
- Una actuación decidida contra la economía sumergida, el trabajo no declarado y los falsos autónomos.
- La exigencia de una nueva regulación sobre el desplazamiento de trabajadores.

5.4. Por una política de cohesión europea mejorada, para alcanzar mayor convergencia socioeconómica y territorial

La política de cohesión europea ha tenido un papel clave en el desarrollo regional y en la convergencia económica, social y territorial, ejerciendo un efecto palanca en las políticas nacionales, contribuyendo a movilizar la inversión privada. Constituye un instrumento estable de inversión, debido a su carácter plurianual, que establece una previsión de presupuesto para siete años, y un ejemplo de solidaridad entre los Estados Miembros.

También es una Europa de dos velocidades la que crece económicamente y retrocede en lo social, y resta posibilidades para completar el proyecto político. El déficit democrático de la construcción europea aparece de manera nítida en el diseño del Banco Central Europeo, configurado como un organismo autónomo e independiente, lo que limita el campo de decisión de la política en aspectos claves de la economía y debilita el marco democrático.

El Marco Financiero Plurianual y los Reglamentos del período 2021-2027, constituyen una oportunidad para definir nuevas prioridades y nuevos objetivos estratégicos. Por ello, UGT exige:

- Alcanzar un acuerdo temprano que impida el retraso de la programación.
- Incrementar el nivel global del próximo Marco Financiero Plurianual (MFP) 2021-2027 hasta el 1,3% de la RNB, e introducir gradualmente nuevos recursos específicos.
- Introducir mayor simplificación y flexibilidad, especialmente en los criterios de condicionalidad de las recomendaciones específicas por país (REP) del semestre europeo.
- Abordar la mejora de la política de cohesión con un enfoque integrado y coordinado, estableciendo mayores sinergias entre fondos y programas, para alcanzar los nuevos desafíos de forma eficiente y eficaz, y para reducir las disparidades económicas, sociales y territoriales.
- Reforzar la Gobernanza, implementando y garantizando la correcta aplicación del Código de Conducta Europeo garantizando nuestra participación en la política de cohesión, en todo el proceso, (desde el diseño hasta el seguimiento y la evaluación), en todos los fondos europeos (FSE, FEDER, FEADER, FEP y Fondo de Cohesión), y en toda la programación (marcos nacionales, programas regionales y plurirregionales).
- Resulta a su vez ineludible acometer los siguientes objetivos:
 - Modificar el mandato del Banco Central Europeo (BCE) para que no sea solo el garante de la estabilidad de precios sino también de la estabilidad financiera, y que tenga también por mandato el crecimiento y el empleo.

- Crear una Unión Bancaria y una Unión Presupuestaria Europea.
- Configurar un Tesoro europeo con un presupuesto a la altura de una unidad federal, con ingresos propios derivados de impuestos comunitarios, incluyendo los impuestos a las transacciones financieras y las emisiones de CO2.
- Establecer que las inversiones públicas de futuro no sean tenidas en cuenta como factores de cómputo del déficit en los Presupuestos.
- Mutualizar las deudas públicas en un poderoso mercado financiero de obligaciones comunes (eurobonos).
- Construir una gobernanza económica cooperativa entre los ámbitos comunitarios y nacionales, con la consiguiente cesión de soberanía.
- Plantear proyectos comunes de desarrollo en el seno de la Unión Económica, especialmente en el campo de las iniciativas vinculadas a la potenciación de la política industrial y al cambio del modelo productivo impulsor de empleos verdes y de un desarrollo industrial sostenible como respuesta a los desafíos climáticos, energéticos y alimentarios.
- Fortalecer los mecanismos de responsabilidad social de las empresas, especialmente en los procesos de reestructuraciones basadas en el diálogo social.
- Desarrollar un sistema europeo de vigilancia de las importaciones.
- Potenciar los instrumentos de la UE en materia de I+D+i, el Banco Europeo de Inversiones, las políticas de formación continua, el FSE, el Fondo Europeo para la Adaptación a la Globalización, etc., para ayudar al desarrollo y la renovación de la industria europea.

5.5. Hacia los objetivos del Desarrollo Sostenible

UGT adopta plenamente los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) incluidos en la Agenda 2030 de Naciones Unidas. La amplitud de esta ambiciosa agenda, sus 17 objetivos, sus metas e indicadores se encuentran estrechamente vinculados con nuestro trabajo sindical. Desde la negociación colectiva y el dialogo social hasta la salud laboral, pasando por nuestro compromiso con las instituciones democráticas y con la paz.

Los valores que representa la Agenda 2030 pueden servir para enfrentar la avanzada neoliberal y autoritaria que se traduce en modelos de desarrollo antisociales, elitistas, no sostenibles y que amenazan las libertades y los derechos de las personas.

UGT no asume una agenda tan compleja como la Agenda 2030 simplemente como fuente de inspiración, sino que la adopta como herramienta al servicio de una verdadera transformación social, económica y ambiental. Para esto, necesitamos un verdadero compromiso de todas las partes de manera que podamos superar el principal obstáculo que presenta el desarrollo de la agenda: su carácter no vinculante.

El compromiso que se necesita de todos los sectores debe reflejarse en hechos, sobre todo en decisiones políticas por parte de los gobiernos que signifiquen un verdadero cambio a favor de políticas sostenibles, social y medioambientalmente, incluyendo los principios de justicia social y trabajo decente.

Teniendo en cuenta la naturaleza global de la Agenda 2030, es necesario que el desarrollo económico no suponga un impacto asimétrico entre países. La situación de desigualdad global debe atacarse mediante decisiones políticas concretas que supongan un cambio de rumbo, por ejemplo, con la revisión de la negociación e implementación de los acuerdos comerciales de segunda generación que impulsa la Comisión Europea. La promoción de estos acuerdos contradice la casi totalidad de los ODS. Se trata de tratados a medida para las empresas transnacionales y negociados a espaldas de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil de los diferentes países, contradiciendo el ODS 16 (en lo relacionado a instituciones sólidas). Además, se negocian tratados comerciales con países que ni siquiera han ratificado convenios básicos de la OIT y carecen de una perspectiva de protección del medio ambiente, así como de cláusulas laborales y sociales entre su contenido.

UGT aumentará sus esfuerzos de cara a la consecución de un tratado vinculante, desde la perspectiva sindical, de fomento de empleos de calidad, garantía de los derechos humanos y protección del medio ambiente, dentro de las negociaciones que desde 2015 se llevan a cabo en Naciones Unidas para las actividades de las empresas en sus cadenas globales de valor. La perspectiva de DDHH que impulsa esta negociación implica que la actividad empresarial transnacional debe respetar la sostenibilidad social y ambiental en toda la cadena global de producción, incluyendo la promoción y el respeto al trabajo decente, compromisos que UGT

tiene como propios. Es necesario incidir en la promoción del trabajo decente (vinculado al ODS 8 sobre Trabajo decente y crecimiento económico), que se encuentra seriamente amenazado en diferentes partes del mundo y, concretamente en España, donde los efectos de la crisis económica y su gestión provocaron graves retrocesos en derechos sociales, altas tasas de desempleo y precarización de las condiciones laborales, aumentando las personas en situación de pobreza (incluidas las personas ocupadas) y exclusión social. Estas situaciones se agravan aún más en el caso de las mujeres, las personas jóvenes y las personas migrantes.

Los Objetivos de Desarrollo Sostenible pueden significar el punto de partida para revertir una agenda económica global que, en la actualidad, se dirige en sentido contrario a la justicia social. Por ejemplo, la desfinanciación de los servicios públicos o las estrategias políticas de austeridad como excusa para los recortes sociales contradicen el ODS 3 sobre Salud y Bienestar, o el ODS 6 sobre Agua limpia y Saneamiento.

Por otra parte, el evidente efecto sobre la desigualdad que tienen los sistemas fiscales regresivos, junto a las estrategias delictivas complementarias, son claramente opuestos al ODS 10 sobre reducción de las desigualdades. Lo mismo sucede con el deterioro en el funcionamiento democrático que supone la corrupción de las estrategias de elusión, evasión y fraude fiscal, afectando los esfuerzos para el cumplimiento del ODS 16, sobre Paz, Justicia e Instituciones Sólidas. Denunciamos también que este último ODS, el 16, se ve seriamente cuestionado mediante la actuación de países que promueven conflictos bélicos como vía de solución para los conflictos existentes en algunos países y regiones.

5.6. Por un verdadero compromiso político que asegure un desarrollo sostenible social, económico y medioambiental

Los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) estaban en exceso centrados en países menos desarrollados y ligados a situaciones colindantes con la emergencia humanitaria -pobreza extrema, mortalidad infantil, escolarización básica y exclusión hídrica-. Sin que pueda hablarse de éxito total, ha habido progresos importantes, la mortalidad infantil por ejemplo se ha reducido a la mitad, o se ha logrado un acceso mundial a la educación primaria del 91%.

Los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) o Agenda 2030 son de perspectiva más amplia y sus metas de aplicación internacional para 2030.

De estos 17 objetivos, en el número 8 “Trabajo decente y crecimiento económico”, el que junto con otros ODS apuntan a estimular el crecimiento económico sostenible mediante el aumento de los niveles de productividad y la innovación tecnológica. El fomento del empleo de calidad y con derechos, es crucial para este fin, y más aún el trabajar de manera eficaz para erradicar el trabajo forzoso, la esclavitud y el tráfico humano.

Aunque este ODS pareciera ser el espacio natural del sindicato, la trayectoria de acción de UGT avala el que nuestra organización no se centre exclusivamente en el objetivo 8, sino que continúe y refuerce su trabajo en cuestiones como medioambiente, economía circular, transición justa, extensión de la democracia, sociedades participativas, diálogo social, etc., asuntos todos incluidos en los ODS 1, 4, 5, 7, 9, 10, 12, 13, 16 y 17.

La Agenda 2030 es un compromiso adoptado en las instancias internacionales cuyo alcance pasa por el desarrollo de medidas a todos los niveles inferiores, muy especialmente por los gobiernos nacionales, regionales, locales, y también por el sector privado. Los sindicatos deben ejercer acciones en todos los marcos donde sea posible. La consecución de los ODS es una oportunidad para lograr muchos objetivos sindicales que van desde transiciones laborales justas; inversiones para la sostenibilidad; nuevos puestos de trabajo de calidad al refuerzo de los derechos de los trabajadores y trabajadoras, incluyendo información, consulta y participación. Son, en definitiva, una oportunidad para fortalecer la negociación colectiva, tanto porque ésta es un marco legal equilibrado como porque permite una implementación muy capilar de acuerdos en multitud de materias relacionadas con los ODS.

Por ello, UGT demanda:

- Una adaptación clara de las políticas nacionales dirigidas a la consecución de los ODS.
- Un mecanismo de seguimiento eficaz y transparente de seguimiento anual de consecución de los mismos.
- Una implicación real de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la supervisión del cumplimiento de los mismos.

5.7. Mediterráneo, Oriente Medio y Magreb

La situación en el entorno Mediterráneo, ha sufrido, en algunos de sus países, un claro deterioro democrático, social, político y económico, en algunos de sus países, especialmente entre los que protagonizaron la llamada “Primavera árabe”, donde hemos asistido a gravísimas crisis políticas y humanitarias.

Oriente Medio y Norte de África siguen siendo las peores regiones del mundo para los derechos de los trabajadores y trabajadoras, siendo aplastados los derechos y libertades civiles de forma sistemática en Libia, Palestina, Siria, Yemen, Argelia, Egipto, Irán, Emiratos Árabes Unidos y Arabia Saudí.

Con matices, podríamos destacar incipientes avances en materia de pluralidad sindical, diálogo social y cierta negociación colectiva institucionalizada especialmente en Túnez, y en menor medida en Marruecos.

Una mención aparte merece Palestina y su modelo sindical dado que el sindicato mayoritario en la zona ya no solo ha de hacer una valiosa y admirable labor sindical en defensa de los trabajadores y las trabajadoras palestinos, sino que además tienen que hacerlo sufriendo la hostilidad permanente del estado de Israel que limita de forma inadmisible la labor sindical de los trabajadores y trabajadoras palestinos en la defensa de sus legítimos derechos humanos y económicos.

Bajo esta perspectiva, UGT propone:

- La recuperación del Plan África y por promover un Plan Euro Mediterráneo de forma consensuada como política de Estado que sea inclusiva de los agentes sociales y de la sociedad civil, pondría en valor nuestra política internacional, y nos permitiría como sindicatos desarrollar de forma activa el fortalecimiento real del pluralismo sindical en el marco de una política de gobernanza democrática y desarrollo sostenible en estos países de la ribera sur mediterránea.
- Políticas que tengan en primer lugar como objeto el apoyar la consolidación de estados de derecho, como base de sociedades en paz, estabilidad y del desarrollo.
- Políticas que apoyen el reconocimiento de la existencia de sociedad civil local (agentes sociales incluidos) y el rol que esta ha de jugar en un estado de derecho.
- Acciones que trabajen en la promoción de OSC libres, independientes, democráticas y defendiendo y reconociendo la pluralidad de organizaciones, como modelo de las sociedades a construir.

- Poner en marcha políticas articuladas y consensuadas con los países socios-receptores de ayuda, asegurando que las políticas desde Europa (España) no solo responden a intereses de la ribera norte si no que responden a favorecer la resolución de los problemas y las principales necesidades de los países del sur mediterráneo.
- Propiciar espacios de intercambio para la coordinación de agentes sociales y OSC para el seguimiento de políticas implementadas en las dos riberas (negociaciones y seguimiento de los ALECAs)
- África y oriente medio) para que estas trabajen conjuntamente sobre problemas comunes (Migración, refugiados, ...) A pesar de todas estas deficiencias constatadas y denunciadas por los sindicatos de los países mediterráneos, desde algunas organizaciones sindicales, especialmente de España, Francia, Italia, Bélgica, Alemania se continúa trabajando en la defensa de los derechos de los trabajadores y trabajadoras migrantes tanto en los países de origen, como en los de tránsito y destino.

5.8. Por unas nuevas políticas públicas de cooperación

Según la OIT en 2018, la mayoría de los 3.300 millones de trabajadoras y trabajadores empleados en el mundo sufrían déficits de bienestar material, de seguridad económica y de igualdad de oportunidades. Un instrumento esencial para cambiar esa realidad son las políticas de cooperación que en la actualidad presentan variadas carencias. Por ello, UGT defenderá:

- La creación de empleo como estrategia de reducción de la pobreza y dentro de los parámetros de la Agenda de Trabajo Decente de la OIT: empleo productivo, que genere un ingreso justo, con seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, con mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social.
- La inserción laboral de la población juvenil. 145 millones de trabajadoras y trabajadores jóvenes viven en la pobreza.
- Una cooperación internacional en materia de cambio climático, incrementado el presupuesto para la reducción de gases de efecto invernadero.
- Una cooperación internacional basada en derechos humanos y desplazamientos globales que adapten las políticas migratorias a orientaciones positivas en materia de integración, cualificación, integración en los mercados laborales y el respeto a los valores sociales, culturales y humanos de los migrantes.
- Una política exterior coherente con los ODS, cuya consecución en la Agenda 2030, exige dotar de recursos económicos adecuados a las propias metas que marcan los 17 ODS. Ello requiere establecer criterios claros para obtener y redistribuir nuevas fuentes de recursos económicos como los que se evaden mediante paraísos fiscales, elusión fiscal, tasas al comercio electrónico, impuestos al modelo de digitalización, etc.
- Una política de un nuevo modelo de desarrollo que nos lleve a nuevo proyecto ejemplar de país que promueva valores humanos, dentro de una agenda de transformaciones profundas, capaz de hacer frente a los retos sociales, económicos y ambientales de nuestro país y de fuera de nuestras fronteras.
- Impulsar programas de cooperación sindical al desarrollo orientados a la defensa de los derechos de las personas LGBTI+ y la lucha contra la discriminación por razón de género, identidad y orientación sexual, también en el trabajo.
- Realizar campañas, en los países socios de la cooperación sindical al desarrollo de UGT, para la ratificación del convenio 190 sobre la eliminación de la violencia y el acoso en el mundo del trabajo y la adopción de la recomendación 206. Apoyar la adopción de normativa en los países socios que protejan a las personas LGBTI+, también en el trabajo.

- Un modelo de cooperación internacional que promueva y exija los valores de igualdad de oportunidades para todos y todas, equidad y cohesión social, que erradique la violencia contra la mujer, acabe con la brecha salarial y reconozca todos.
- La participación plena y efectiva de las mujeres y la igualdad de oportunidades de liderazgo a todos los niveles decisorios en la vida política, económica y pública.
- Una política de cooperación en la que se reconozca el papel central que tienen las organizaciones de trabajadores y trabajadoras en la consecución de los ODS y no solamente los que mencionan expresamente la palabra trabajo.
- Una política europea de cooperación armonizada (a diferentes niveles supranacional-nacional y regional) en la que los principios rectores de la misma, así como sus instrumentos sean los mismos y coherentes.
- Una política en la que se reconozca el rol del sindicato como agente transformador, se potencie su participación como actor de cooperación al mismo tiempo que en los espacios de decisión de las políticas de cooperación (consejos de cooperación, órganos de cooperación a nivel regional).
- Establezca una hoja de ruta para alcanzar el 0,7% de la RNB destinada a AOD en antes de 2030.

Además, con la finalidad de reforzamiento de las políticas de cooperación, UGT propondrá:

- Una reforma del Estatuto del Cooperante que garantice al personal expatriado los mismos derechos que gozan las y los trabajadores en territorio nacional, particularmente el derecho a la protección social y la seguridad y salud en el trabajo.
- Que las administraciones públicas donantes de ayuda oficial al desarrollo garanticen en sus convocatorias de subvención la financiación adecuada para las y los trabajadores de las ONGDs.

5.9. Por una revisión de las políticas de cooperación de iniciativa privada

La conciliación de las lógicas del sector empresarial como puede ser la búsqueda del beneficio empresarial o la internacionalización de la empresa con una política de carácter público orientada a la reducción de la pobreza y las desigualdades resolviendo las vulneraciones de derechos humanos como puede ser la Cooperación al Desarrollo genera ciertas distorsiones. Algunas actividades incluidas en la participación del sector privado en el desarrollo estarían mejor incluidas en la promoción de la internacionalización de la empresa española o en la promoción del comercio exterior que en la AOD. Por lo que, sobre la participación del sector privado en el desarrollo, UGT propone que:

- La participación n del sector privado esté sujeta a los mismos principios de eficacia de la ayuda y transparencia que se exigen al resto de los actores, lo que implica el cumplimiento de sus responsabilidades con el contenido de los Convenios OIT y con la legislación nacional del país receptor de la ayuda en todas las materias, pero en este caso muy especialmente, en materia laboral, medioambiental y fiscal.
- La revisión de los mecanismos de participación de las empresas en la cooperación internacional al desarrollo, de manera que se pueda dar respuesta a las dudas que esta participación “innovadora” está generando en sus inicios.
- La participación de empresas en las políticas de cooperación al desarrollo esté sujeta a vigilancia sindical.

5.10. La acción europea e internacional de UGT

Desde UGT y en nuestra acción cotidiana con la Confederación Europea de Sindicatos queremos:

- Defender una política de desarrollo sostenible que incorpore las dimensiones social, laboral, política, financiera, económica y medio ambiental en el mundo, contribuyendo a la elaboración de un discurso de la CES en esta materia.
- Configurar un marco igualitario y solidario para la libre circulación de trabajadores y trabajadoras de la Unión Europea y para la migración de terceros países. Dotar a la Confederación Europea de Sindicatos de una política exterior mucho más articulada y eficiente.
- Ampliar la afiliación, reforzar la organización y europeizar la acción sindical de la CES.

Por otro lado, la pertinencia del compromiso de solidaridad, cooperación y trabajo conjunto con el movimiento sindical en otras partes del mundo -especialmente en América Latina y el Sur del Mediterráneo- no han decrecido, por lo que seguirá siendo muy importante mantener y aumentar estas actividades.

Para incidir en estos dos objetivos (política sindical internacional y política sindical europea) los espacios de actuación prioritarios que UGT se propone son:

- Incrementar la orientación, coordinación y formación de los y las responsables de la organización implicados en actividades de carácter internacional, Profundizar en la política en vigor orientada a la presencia de responsables de UGT en distintos organismos y responsabilidades internacionales, en el ámbito sindical e institucional.
- Fomentar el intercambio de información y la coordinación de la política sindical internacional con todas las estructuras de la organización, especialmente con las Federaciones Estatales y con atención prioritaria a Europa, América Latina y la región euromediterránea Reivindicar el concepto de Trabajo Decente mediante el compromiso con la cooperación internacional, y mantener la exigencia de la organización de destinar, al menos, el 0,7% de la cuota de los afiliados y afiliadas a proyectos y programas de cooperación al desarrollo, al tiempo que exigir a los gobiernos nacionales, regionales, locales y europeo la consecución de esta cifra.
- Propiciar un debate sobre la protección de los trabajadores y trabajadoras autónomos en la CES, en el Parlamento Europeo y en otras instancias de la UE.
- Seguir reivindicando dentro de los órganos decisorios de la CES el establecimiento de un salario mínimo de referencia en la Unión Europea.

5.11. América Latina

• CSA

La confederación Sindical de las Américas afronta nuevos tiempos en momentos de serias dificultades políticas y económicas para la organización americana, en un entorno mayoritario de gobiernos de derecha en la región, algunos de ellos muy agresivos con las organizaciones sindicales, sus actividades y financiación. Esta difícil situación política, sobre todo en Brasil, provocó la decisión de mudar la sede principal de la CSA, desde San Pablo (Brasil) hacia Montevideo (Uruguay).

La CSA es la confederación hermana de UGT por lo que nos comprometemos a seguir trabajando de manera conjunta, ya sea a través de nuestras estrechas y excelentes relaciones políticas como por medio de la cooperación sindical o la apuesta por la cooperación al desarrollo en América Latina con la CSA como socio principal.

• México

Los cambios políticos ocurridos en México a partir de la victoria de Andrés Manuel López Obrador abren un panorama de nueva época para las trabajadoras y trabajadores del país. El ámbito laboral ha sido señalado como una prioridad por el nuevo gobierno mexicano y se han promovido profundas reformas en el marco laboral y, también, en el sindical.

La ratificación del Convenio 98 (sindicación y negociación colectiva) de la OIT, en septiembre de 2018, abre un escenario de reconfiguración de las relaciones laborales, así como de la actividad y la organización sindical en México.

Desde UGT mantenemos estrechas relaciones históricas con las organizaciones sindicales mexicanas (UNT, CTM y CROC). Sin embargo, desde la salida de CTM y CROC de la CSA, y su posterior expulsión de la CSI, mantenemos un sólido vínculo con la UNT, única central sindical afiliada a la CSA y la CSI. A partir de los cambios en el ámbito sindical que las modificaciones normativas puedan acarrear, permanecemos atentos a la irrupción de nuevas centrales sindicales en México.

En base a estos vínculos nos proponemos intensificar nuestro trabajo en torno a intereses conjuntos en México, con especial énfasis en fortalecimiento de la negociación colectiva, libertad sindical y posición sindical frente a los tratados de libre comercio (México tiene un acuerdo de libre comercio con la Unión Europea suscrito en el año 2000).

• Centroamérica

La situación política y socioeconómica en Centroamérica es, en términos generales, muy preocupante. La situación de Nicaragua, Honduras, El Salvador y Guatemala es de enorme

precariedad en todos los ámbitos. Por su parte, Panamá y Costa Rica mantienen una mayor estabilidad política, aunque en este último país ha aumentado fuertemente la conflictividad política y laboral en el último año.

Esta complicada situación social no es algo nuevo en Centroamérica. Pobreza, desigualdad, informalidad laboral y otras cuestiones no son recientes. Sin embargo, en los últimos años, el aumento de las protestas en las calles, que en muchos casos fueron duramente reprimidas, ha hecho más evidente la precaria situación de la mayor parte de esta región del continente americano.

Desde UGT continuaremos trabajando para apoyar a los trabajadores y trabajadoras centroamericanos en sus legítimas demandas de mejora de las condiciones de vida y de la calidad democrática, tanto a través de la cooperación con las personas trabajadoras de centroamérica y sus organizaciones sindicales como mediante la colaboración que mantenemos con colectivos de centroamericanos en España.

Estas graves situaciones de pobreza y desigualdad, sumadas a altísimos niveles de inseguridad, violencia y violaciones a los DDHH son las principales razones que impulsan los enormes movimientos migratorios desde Centroamérica hacia Estados Unidos. De esta forma, miles de personas provenientes de Honduras, Guatemala, Nicaragua y El Salvador han emprendido un difícil camino en la búsqueda de oportunidades de condiciones de vida dignas. Desde UGT continuaremos apoyando a los sindicatos centroamericanos en las reivindicaciones de políticas que favorezcan el desarrollo de sus países, con el objetivo de evitar la obligada emigración que sufren estos países centroamericanos. Sudamérica.

• Comunidad andina

Desde UGT participamos activamente en el grupo consultivo interno (GCI-DAG) del acuerdo comercial entre la Unión Europea y Perú, Ecuador y Colombia. Nuestra labor en este grupo, en representación de la Confederación Europea de Sindicatos está orientada a evaluar el impacto del acuerdo en los trabajadores y trabajadoras de ambas partes.

Debido al evidente carácter asimétrico de estos acuerdos, los trabajadores y trabajadoras sudamericanos se ven claramente afectados por su implementación, como lo muestran los principales frentes trabajados conjuntamente entre los grupos consultivos de estos países andinos y europeo: empeoramiento del marco laboral peruano, persecución y represión a líderes sindicales en Colombia y empeoramiento de las condiciones de trabajo y los derechos sindicales en el sector bananero ecuatoriano.

• Colombia

Tras las elecciones presidenciales de 2018, el pueblo colombiano afronta un nuevo gobierno de derechas, bajo el mandato del Uribista Iván Duque. El balance provisional de este nuevo gobierno es profundamente negativo para las personas trabajadoras en particular y para Colombia en general.

A las reformas regresivas impulsadas por el gobierno mediante el llamado Plan nacional de desarrollo, que incluye medidas en materia laboral, pensiones y social, debemos agregar el evidente boicot que el nuevo gobierno mantiene con la implementación del acuerdo de paz, conseguido durante el anterior mandato entre el Gobierno de Colombia y las FARC, tras más de cinco décadas de conflicto bélico.

En el marco de este contexto, desde UGT consideramos a Colombia una prioridad. La persecución y represión a sindicalistas y activistas sociales (que incluye cientos de asesinatos de dirigentes cada año) debe ser objeto de la máxima colaboración internacional con nuestros compañeros de las centrales sindicales colombianas.

• Venezuela

La situación de grave conflictividad entre el gobierno que preside Nicolás Maduro y amplios sectores de la oposición venezolana, así como el bloqueo económico han provocado un grave deterioro de la economía del país, afectando seriamente las condiciones de vida de la población, violaciones de los Derechos Humanos y provocando una importante migración de venezolanos fuera de sus fronteras.

Desde UGT, ante la amenaza de empeoramiento de este escenario, hemos trabajado activamente con las organizaciones sindicales venezolanas, más allá de su posicionamiento político, a partir del convencimiento de que la única manera de encontrar una solución democrática legítima al conflicto es el dialogo y la negociación política entre las partes dentro del país y evitando el intervencionismo de gobiernos o grupos de interés extranjeros.

Desde UGT hemos instado al gobierno de España a asumir una postura responsable, huyendo de ocurrencias diplomáticas sin ninguna legitimidad que solo favorecen la profundización del conflicto y la agenda de gobiernos extranjeros en Venezuela. Continuaremos defendiendo la opción del dialogo, la no intervención y solución del conflicto político venezolano, siendo una de nuestras prioridades el respeto por parte del gobierno venezolano de la actividad sindical de todas las organizaciones de trabajadores y trabajadoras.

• Mercosur

En el marco de nuestra participación en el Grupo sobre Latinoamérica de la Confederación Europea de Sindicatos, desde UGT participamos en la construcción de posiciones comunes dentro de Europa y con el principal interlocutor al otro lado del atlántico: la CSA.

En el marco de estas relaciones, el anuncio del acuerdo comercial entre la Unión Europea y el Mercosur provoca la necesidad de incrementar la colaboración, en este caso, con la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS). En junio de 2019 se acordó una declaración común frente al anunciado acuerdo comercial. Seguiremos trabajando en la construcción de una posición común frente a los impactos que este acuerdo pueda tener en las oportunidades y condiciones de vida de las trabajadoras y trabajadores en ambos continentes, promoviendo el trabajo decente, respeto a las normas internacionales del trabajo,

respeto a los DDHH y participación de las organizaciones sindicales en la política comercial, sus efectos y evaluación.

- **Brasil**

Desde el golpe institucional que destituyó a Dilma Rousseff en 2016, hasta la persecución, encarcelamiento y proscripción política del ex presidente Luiz Inácio “Lula” da Silva, el gigante sudamericano está inmerso en un escenario de regresión en todos los ámbitos del país, incluido el contexto laboral y sindical. El gobierno del ultraderechista Jair Bolsonaro ha intensificado la ofensiva antisindical que inició su predecesor Michel Temer a través de una radical reforma laboral neoliberal que retrocede el marco laboral y sindical brasileño varias décadas atrás.

En los últimos tiempos, desde UGT hemos asumido una posición de liderazgo en el apoyo a las organizaciones de trabajadores y trabajadoras de Brasil en su lucha por el respeto a la democracia y un desarrollo económico que beneficie a toda la población. Continuaremos apoyando a nuestros compañeros y compañeras brasileños en este complicado contexto, tanto en el fortalecimiento de nuestra colaboración con la CSA, nuestras relaciones bilaterales, como en el apoyo en torno a las denuncias que los sindicatos brasileños están llevando a cabo contra su gobierno en diferentes foros internacionales.

- **Argentina**

Los años de gobierno del Presidente de derecha Mauricio Macri han causado un grave deterioro de la economía argentina y en las condiciones de vida de los sectores medios y bajos de la población. La economía se ha reducido, ha aumentado el desempleo y se han devaluado fuertemente los salarios, al mismo tiempo que el coste de la vida ha continuado elevándose producto de la descontrolada inflación.

Los sindicatos argentinos han contestado activamente las políticas neoliberales de Macri y el FMI y han evitado la profundización de este modelo económico. Las relaciones con las centrales sindicales argentinas son excelentes y fluidas, tanto con la CGT, la CTA de los Trabajadores y la CTA Autónoma. Mantenemos con estas centrales alianzas estratégicas en diferentes foros internacionales y un claro apoyo y solidaridad mutua en la lucha por los derechos y el bienestar de las trabajadoras y los trabajadores. Asimismo, en los últimos tiempos hemos apoyado las diferentes iniciativas de unidad del movimiento de personas trabajadoras argentinas.

Objetivo 6: más diálogo y participación: más democracia

Objetivo 6: más diálogo y participación: más democracia

UGT siempre ha defendido el Diálogo Social como uno de los máximos exponentes de la participación de los interlocutores sociales en la elaboración de decisiones que les afectan. La potenciación del diálogo social, la puesta en valor de las aportaciones y capacidad de las organizaciones sindicales más representativas, solo pueden determinar un mayor éxito en las políticas públicas a implementar.

El reforzamiento de la presencia plena de los interlocutores sociales en la vida política y pública es esencial dado que representan y agrupan al sector más importante y numeroso de la sociedad: a las personas trabajadoras. En este sentido, la convergencia y colaboración de otras agrupaciones y entidades es también fundamental, en cuanto rescata para la vida democrática a diversos colectivos e intereses cuya participación es imprescindible, pero su contribución debe ser paralela y complementaria al papel preferente como interlocutores sociales que tienen reconocido las organizaciones sindicales. UGT está convencida que la intervención de las organizaciones sindicales es transcendental a la hora de dar soporte y garantizar políticas económicas, sociales, laborales y de otra índole, sostenibles y justas.

Igualmente, es preciso incorporar en mayor medida a las personas jóvenes en los procesos democráticos, de representación y de toma de decisiones de nuestra sociedad, no solo para combatir su desafección respecto de la vida pública y del devenir colectivo –caldo de cultivo de discursos extremos y radicales–, sino para enriquecer los análisis con sus voces y discursos, que aportan a menudo una visión más incisiva y siempre enriquecedora. Y también para normalizar el relevo en los puestos de mayor responsabilidad de nuestro entramado institucional. Nuestro sindicato va a impulsar un mayor protagonismo de las personas jóvenes en la construcción del nuevo contrato social que propugnamos.

6.1. Impulsar el diálogo social y la participación institucional y política de UGT en la acción pública

El diálogo social en España constituye un instrumento fundamental de los sindicatos para promover la defensa de los intereses económicos y sociales de la clase trabajadora y de la sociedad en su conjunto y también para la cohesión territorial. Su institucionalización es imprescindible para evitar que quede al albur de la decisión arbitraria del momento político.

Para reforzar la participación institucional y política se propone:

- Impulsar la adopción de una Ley de Diálogo Social y de Participación Institucional, como instrumento de fortalecimiento de la participación institucional de los sindicatos más representativos. Es imprescindible un texto legal que de forma coherente y armónica defina los distintos tipos de participación institucional (órganos gestores de la Administración, órganos solo consultivos, etc.), articulando a través del mismo el Diálogo Social con las organizaciones sindicales más representativas, determinando de forma clara y amplia las fórmulas y contenido de una participación institucional eficaz y plena de contenido de los sindicatos.
- Establecer mecanismos de control y evaluación periódicos de la calidad de dicha participación, que permitan dar curso a las quejas de las organizaciones sindicales y empresariales, informen y den traslado a los órganos del Estado (gobierno, Parlamento, etc.) de la situación y funcionamiento de la participación, y propongan las medidas para su mejora.
- Transformación de los Consejos Económicos y Sociales, en verdaderos centros de análisis y dictamen sobre las normas y las políticas públicas, como espacios de debate, de información y de elaboración de propuestas. Recoger su implantación y recuperación en aquellos territorios donde se ha eliminado el Consejo.
- Establecer mecanismos estables de coordinación e información con las Cortes Generales y con los Grupos Parlamentarios para trasladar los planteamientos del sindicato en el proceso de tramitación de normas e iniciativas legislativas.

En todo caso, la participación institucional requiere que el sindicato este dotado de los instrumentos precisos de análisis y estudios. Profundizar en la actuación del sindicato en materia de participación institucional, incrementando su eficacia. Para ello, es imprescindible potenciar nuestro soporte técnico y teórico a través del Servicio de Estudios de la Confederación y del resto de Gabinetes y servicios técnicos de la organización, tanto sectoriales como territoriales, e incrementar la exposición a todos los niveles de la divulgación del trabajo y los resultados de nuestro aparato institucional tanto a nuestros afiliados y afiliadas como al conjunto de los trabajadores y trabajadoras, y a la sociedad en su conjunto como herramienta del sindicato para trasladar y dar relevancia pública a los planteamientos de la organización.

6.2. Por un diálogo social que se extienda a todo el ámbito territorial del Estado

El diálogo social constituye un valioso instrumento de partida para el impulso de la cohesión económica, social y territorial. Los retos a los que se enfrenta el mundo actual y (cambio climático, transición energética, pobreza y justicia social, desempleo) no pueden acometerse en nuestro país sino en el ámbito de las distintas Administraciones territoriales, partiendo de la realidad del reparto constitucional de competencias entre ellas, de la existencia de competencias propias o exclusivas de cada Administración y de competencias compartidas en buen número de materias.

Igualmente, la implementación de ciertas medidas estratégicas, su realidad, depende del diseño y puesta en funcionamiento de políticas sobre el terreno que se efectúen con consenso de los interlocutores sociales (Planes Estratégico para la Industria en cada Comunidad Autónoma, Políticas dirigidas a proporcionar una vivienda digna a los colectivos más desprotegidos, Acciones de puesta en valor del medio rural o de lucha contra el cambio climático, etc.).

Para ello, es imprescindible reforzar el diálogo social. Las bases que sigue defendiendo UGT para reforzar el diálogo social en el Estado de las Autonomías son:

- Apostar por un Estado descentralizado que refuerce su capacidad de impulsar políticas públicas en sus diferentes niveles, de forma coordinada y coherente con criterios de solidaridad, cohesión económica, social y territorial.
- La aprobación de leyes de participación institucional para todas aquellas Comunidades Autónomas que aún no las tienen.
- Reforzar los elementos de coordinación interterritorial entre la Administración General del Estado y las comunidades autónomas y las administraciones locales.
- Extender el Diálogo Social al ámbito de las corporaciones locales y de las Diputaciones Provinciales dado que las competencias atribuidas en materia de políticas públicas tanto en el ámbito económico como social.
- Desarrollar la cooperación entre administraciones públicas, partiendo del principio de lealtad institucional entre todas ellas y sus ámbitos competenciales, para conseguir una gestión más eficiente y mejor servicio a la ciudadanía palanca para las políticas nacionales, autonómicas y locales y sectoriales.

6.3. Por la libertad sindical real

Una de nuestras bases democráticas es la libertad de sindicación, así como de participar de una organización sindical defendiendo los intereses de las personas trabajadoras.

Sin embargo, estamos viendo como esa legítima defensa de los derechos de las personas trabajadoras, esa libertad en el desarrollo de la actividad sindical se ve criminalizada por quienes buscan el sometimiento de una plantilla o la no reivindicación de sus legítimos derechos.

Así, vemos como las reformas laborales, han conducido a un mayor poder de las empresas y capacidad de tomar represalias contra quienes buscaban defender sus intereses o contra los representantes de los trabajadores y trabajadoras.

Además, en la intención de criminalizar la labor de los sindicatos, hemos padecido una fuerte campaña persecutoria en la que se han encausado a más de 300 sindicalistas por ejercer el derecho a huelga, en base a la interpretación arbitraria del artículo 315 del Código Penal. Estos compañeros, posteriormente absueltos por la justicia, han tenido que convivir con el sufrimiento de enfrentarse a penas de cárcel durante años hasta que se ha probado su inocencia. Por estos motivos, desde UGT exigimos:

- Derogación de la Ley Mordaza, que persigue y criminaliza a las personas por el simple hecho de movilizarse.
- Elevar el reproche social, legal y judicial ante la vulneración del derecho a la libertad sindical en todas sus vertientes.
- Endurecimiento de las penas a quienes se demuestren que han ejercido una acción de persecución sindical o acoso por el hecho de ser sindicalista.
- Reforzar y proteger el derecho de Huelga, persiguiendo a aquellas empresas que amenazan con despidos u otras represalias a quienes ejercen este derecho.
- Revisión de los Servicios Mínimos que se suelen establecer e las huelgas, ya que en muchos casos anula los efectos de la huelga y, en definitiva, priva de este derecho a colectivos completos, especialmente los relacionados con la Administración Pública y el Transporte.

6.4. Fortalecer alianzas sociales para avanzar hacia una sociedad más democrática y justa

Nuestra defensa del modelo social y democrático, coincide con los principios defendidos por otras organizaciones o entidades con las que podemos llegar a establecer distintos modelos de colaboración, puntuales o permanentes, con la finalidad de apoyarnos mutuamente en la defensa de reivindicaciones compartidas o para enriquecer nuestra propia posición con el punto de vista de otros actores de la sociedad.

Esta colaboración ha de partir del respeto mutuo a la posición que cada organización tiene atribuida en la vertebración social de este país y que, en nuestro caso, pasa por el papel singular que nos confiere la Constitución Española, y por las elecciones sindicales que determinan la legalidad democrática en nuestra representación.

Desde 2014 se habla de una mejora cuantitativa en la actividad económica y el empleo, sin embargo, detrás de estas cifras se encuentra un crecimiento desigual y una recuperación económica que no llega a la mayoría de las personas y que afecta, en mayor medida, a los colectivos más vulnerables. Por ello UGT propone:

- Promover, participar y fortalecer alianzas sociales con entidades, plataformas o asociaciones que compartan reivindicaciones con el sindicato partiendo de los fines propios de la organización, nuestra identidad y objetivos y el hecho de ser organización sindical más representativa, y en consecuencia en los ámbitos legales de participación y de negociación que nos son propios.
- Impulsar espacios de diálogo y colaboración conjunta, cuando exista un interés compartido, a fin de enriquecer las propuestas de nuestra organización en el marco de nuestros procesos de participación o promover propuestas de acción consensuadas.
- Participar activamente en las distintas redes sociales, para llegar al mayor número posible de ciudadanos y ciudadanas y de ámbitos y sectores.
- Firmar convenios de colaboración con organizaciones o entidades, basados en un intercambio y una cooperación permanente sobre un interés mutuo.

6.5. Contra el ascenso de la extrema derecha y los discursos fascistas

En los últimos años, como consecuencia de la gran crisis económica y por la falta de talante político de los dirigentes en los diferentes Estados Miembro de la UE, hemos visto un fuerte ascenso de partidos de extrema derecha.

En países como Francia, Italia, Suecia o Austria, hemos visto un crecimiento en el voto de estos partidos muy significativo, incluso entrando a formar parte del gobierno. España no escapa de esta realidad, ya que también hemos visto que esos discursos, que solo traen odio y ni una sola solución, han llegado a diferentes instituciones de nuestro país.

No podemos caer en el error de creer que cualquier discurso u opinión es válida, sino que debemos realizar toda una estrategia para combatir a quienes traen esos discursos lgtbifóbicos, xenófobos y machistas. No es posible ser tolerante con la intolerancia.

En este sentido UGT propone:

- Realizar acciones de concienciación sobre este riesgo a la ciudadanía, así como formar a nuestros cuadros sindicales para que puedan contra argumentar esos discursos populistas.
- Tejer alianzas con otras organizaciones para frenar este auge. Solo desde la colaboración y una estrategia conjunta se podrá desmontar este fenómeno.
- Exigir que se tome posición sobre las organizaciones o colectivos que suelen mostrarse neutrales ante estos acontecimientos. No es lo mismo no ser partidista, que aceptar a quienes pretenden atacar nuestra convivencia.

Por otro lado, la defensa de los valores democráticos y la lucha contra todo movimiento totalitario que UGT defiende debe plasmarse, en el ámbito nacional, en la puesta en marcha de actuaciones concretas para reconocer a quienes lucharon contra el fascismo y el franquismo en la Guerra Civil española y en las décadas de dictadura, así como para reparar los daños que sufrieron. En este sentido, UGT considera imprescindible:

- Que los Tribunales y Consejos de Guerra franquistas sean considerados ilegales y sus sentencias, así como toda la legislación represiva del franquismo, sean declaradas nulas de pleno derecho.
- El reconocimiento de los crímenes del franquismo como crímenes de lesa humanidad y, por tanto, imprescriptibles.
- El reconocimiento jurídico de todas las víctimas del franquismo, el fascismo y el nazismo y el derecho a ser consideradas y tratadas como sujetos activos de todos los derechos reconocidos en la Ley 4/2015, del Estatuto de las víctimas del delito.

6.6. Por una política de comunicación, eje de una estrategia sindical planificada y eficaz

La comunicación es una actividad consustancial a la propia vida del Sindicato. Sindicalismo es comunicación.

La política de comunicación es parte de la estrategia sindical de la Organización y es, en términos organizativos y de acción sindical, un valor fundamental para la actividad interna y externa de UGT. La comunicación tiene un carácter transversal y la estrategia de comunicación tiene que afectar a todos los ámbitos.

La política de comunicación definirá y trazará la estrategia a seguir, marcará las tácticas a desarrollar y pondrá en marcha las actuaciones en esta materia, coordinándose con el resto de los responsables sindicales de su ámbito y, a la vez, con las otras secretarías de política de comunicación.

Es importante planificar la comunicación y utilizar las estrategias adecuadas. No se trata ya de decidir si se comunica o no, sino de decidir quién, cuándo, cómo y dónde hacerlo, para que el mensaje llegue de forma clara y nítida, de acuerdo con nuestros intereses, a las personas destinatarias.

Tan importante como realizar una buena labor sindical es transmitirlo a nuestros afiliados y afiliadas y al conjunto de la sociedad, para que conozcan y valoren el trabajo de la Unión General de Trabajadoras y Trabajadores y sus planteamientos. Nos permite rentabilizar nuestra acción sindical; nos ayuda a ganar en influencia social; y nos da mayores oportunidades de crecer en afiliación y representación.

Para ello, se realizarán de manera periódica iniciativas de formación, tanto para responsables como para equipos de comunicación y compañeros y compañeras que necesiten adquirir conocimientos en este campo para trasladar mejor y de manera más eficaz nuestras posiciones.

Es importante mantener y desarrollar la cadena comunicativa, de forma que todos los eslabones distribuyan armónicamente la información existente para evitar que quede bloqueada en algún punto del circuito comunicativo y alcanzar la mayor eficacia posible.

Para ser eficaz, la comunicación debe seguir una dirección vertical y horizontal de doble sentido: de abajo a arriba y de arriba abajo y de izquierda a derecha. Nuestros mensajes deben ser claros, nítidos y directos, y a la vez diferenciados con respecto a las otras opciones sindicales con las que competimos en el ámbito sindical. La sociedad debe percibir que la alternativa que propone UGT es la mejor de las opciones.

Para ello, estableceremos un canal de comunicación abierto con el conjunto de los organismos de UGT, a fin de conocer en tiempo real los problemas, opiniones y posibles soluciones.

UGT contará con un Protocolo de Actuación de la política de comunicación para desarrollar una comunicación eficaz, que someterá al primer Comité Confederal para su aprobación y que será de aplicación en todos los ámbitos de la estructura organizativa.

El Sindicato se marca como principales objetivos:

- Afianzar nuestro liderazgo.
- Ser el referente sindical.
- Consolidar nuestro protagonismo social del cambio.
- Reforzar nuestra credibilidad y confianza.
- Ser próximos, a nuestros afiliados y afiliadas, a los trabajadores y trabajadoras y a la sociedad en general.
- Reforzar la imagen del Sindicato de fortaleza, dinamismo, cercanía y vanguardia.

Para lograrlos, el Sindicato considera fundamental:

- Reforzar la estrategia de la comunicación de UGT.
- Robustecer la comunicación a todos los niveles de la organización.
- Potenciar la coordinación de todas las áreas de comunicación.
- Comunicar pensando en el interés de la gente.
- Generar una comunicación cercana.
- Desplegar toda la potencia comunicativa del sindicato.
- Desarrollar una labor de asesoramiento y propuestas en todas las áreas del Sindicato.
- Multiplicar las actividades comunicativas.
- Potenciar la cultura digital.

RED VOLUCIÓN 6.0